



แผนปฏิบัติการ
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงาน
Ministry of Labour



คำนำ

กระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการบริหารจัดการกำลังแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบการ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้มีความเข้มแข็ง ก้าวสู่การแข่งขันในระดับเวทีโลก ซึ่งบุคลากรของกระทรวงแรงงานถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าว ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้ตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้านแรงงานอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางภาคแรงงานในอนาคต และนโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานรวมทั้งการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ฉบับที่ ๒ และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผน ๓ ระดับ โดยที่ผ่านมาการจัดทำแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดให้มีความเหมาะสมต่อภารกิจ กลยุทธ์ และการพัฒนาองค์กรในอนาคตเป็นระยะเวลา ๕ ปี ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงแรงงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงานขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป

กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญรูปภาพ	จ
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง	๒
ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน	๒
กระทรวงแรงงาน	๒
อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน	๒
ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน	๗
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๙
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)	๙
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)	๑๒
(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๔
แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง	๑๖
๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๖
๒) ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)	๒๒
๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒๔
๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี	๒๘
๕) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	
เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	๓๐
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	
ของกระทรวงแรงงาน	๓๖
๓.๑ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน)	๓๖
วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision)	๓๖
พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๗
ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๘

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน (ต่อ)

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๙
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑	
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นผู้มืออาชีพ	๓๙
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒	
เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม	๔๑
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓	
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	๔๓
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔	
เรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๔๔
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕	
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔๖
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๖	
เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในกระทรวงแรงงาน	๔๗
ส่วนที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๕๕
การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติ	๕๕
การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล	๕๕
ภาคผนวก	๕๖
ภาคผนวก ก. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกด้าน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงแรงงาน (HRD SWOT Analysis)	๕๗
ภาคผนวก ข. ผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (รายประเด็นการพัฒนา) เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานในภาพรวม	๖๒

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ - ๑ ตารางกรอบอัตราค่าจ้างรวมทุกประเภทของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	๗
ตารางที่ ๓ - ๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๑	๓๙
ตารางที่ ๓ - ๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๒	๔๑
ตารางที่ ๓ - ๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๓	๔๓
ตารางที่ ๓ - ๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๔	๔๔
ตารางที่ ๓ - ๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๕	๔๖
ตารางที่ ๓ - ๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๖	๔๗
ตารางที่ ๓ - ๗ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนาในแต่ละประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๙

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ - ๑ กราฟแสดงกรอบอัตรากำลังรวมทุกประเภทของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	๗
ภาพที่ ๑ - ๒ กราฟแสดงร้อยละของอัตรากำลังรวมทุกประเภทของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน	๘
ภาพที่ ๒ - ๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี	๑๐
ภาพที่ ๒ - ๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๑๔
ภาพที่ ๒ - ๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐	๒๓
ภาพที่ ๒ - ๔ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒๖
ภาพที่ ๒ - ๕ ภาพแสดงประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๒๗
ภาพที่ ๒ - ๖ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลาดำเนินการ ๒๐ ปี	๒๙
ภาพที่ ๒ - ๗ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑	๓๒
ภาพที่ ๒ - ๘ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒	๓๓

ผังแสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน กับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐



ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ คณะทำงานได้กำหนดกระบวนการในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ให้สอดคล้องกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ผลจากการวิเคราะห์ ทบทวน และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดวิสัยทัศน์คือ “บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม” โดยมีตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ ๑ รายการ นอกจากนี้ ได้ทบทวนและกำหนดพันธกิจ และประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไว้ ๖ ประเด็น คือ ๑) การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ ๒) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม ๓) การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ๔) การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๕) การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ ๖) การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ทักษะด้านภาวะผู้นำ และผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้ง ๖ เรื่อง มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แต่ละแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้นำมากำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Key Performance Indicators – KPIs) ๑๗ ตัวชี้วัด และกำหนดค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ และกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กลยุทธ์) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จไว้ครบถ้วน ตลอดจนกำหนดแนวทางการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม การประเมินผล และการรายงานผล ไว้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน และความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

๑. กระทรวงแรงงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ภายใต้แนวคิด “**ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)**” งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานจึงจะต้องสอดคล้องกับทิศทางของประเทศและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยกระทรวงแรงงานมีภารกิจสำคัญในการสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์กำลังแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัด อันเนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ และกระแสนั้นแรงงานตามมาตรฐานสากล อาทิ วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และแรงงานภาคประมง เป็นต้น

๒. อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร คุ้มครองแรงงาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้กำลังแรงงานมีศักยภาพ มีงานทำ มีรายได้ มีหลักประกันความมั่นคงเป็นที่พึงของตนเองและผู้อื่น

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานประกอบด้วย ๑) สำนักงานรัฐมนตรี ๒) สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๓) กรมการจัดหางาน ๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๖) สำนักงานประกันสังคม และ ๗) สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๒.๑ สำนักงานรัฐมนตรี

สำนักงานรัฐมนตรีมีภารกิจเกี่ยวกับราชการทางการเมือง เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรี ประสานนโยบายระหว่างกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ กลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอต่อรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยของรัฐมนตรี
- ๒) สนับสนุนการทำงานของรัฐมนตรีในการดำเนินงานทางการเมืองระหว่างรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี รัฐสภาและประชาชน
- ๓) ประสานงานการตอบกระทู้ ชี้แจงญัตติ ร่างพระราชบัญญัติ และกิจการอื่นทางการเมือง
- ๔) ดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน หรือร้องขอความช่วยเหลือต่อรัฐมนตรี

๒.๒ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ ข้อมูล เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- ๒) พัฒนานโยบายศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- ๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- ๔) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวงเพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- ๕) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง
- ๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง
- ๗) ดูแลงานสื่อสารประชาสัมพันธ์ การต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย
- ๘) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาค่าจ้างและรายได้ของประเทศ
- ๙) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยภาวะเศรษฐกิจแรงงาน และสังคม
- ๑๐) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงและเรื่องราวร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
- ๑๑) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๓ กรมการจัดหางาน

กฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมการจัดหางาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีงานทำและคุ้มครองคนหางาน โดยการศึกษา วิเคราะห์ สถานะตลาดแรงงาน และแนวโน้มตลาดแรงงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลตลาดแรงงาน รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารด้านการส่งเสริมการมีงานทำ เพื่อให้ประชากรมีงานทำที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด และไม่ถูกหลอกลวง ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) วิเคราะห์สภาวะตลาดแรงงานและแนวโน้มความต้องการแรงงาน และเป็นศูนย์ทะเบียนข้อมูลตลาดแรงงาน

๓) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านการจัดหางาน จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง รวมทั้งกำหนดมาตรฐานอาชีพและอุตสาหกรรม

๔) ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และให้บริการแนะแนวอาชีพตามแนวคิดให้แก่ประชาชน

๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๔ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานและศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาประสิทธิภาพของผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก และควบคุมกำกับดูแลการประกอบอาชีพที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานทดสอบฝีมือแรงงานและการทดสอบฝีมือแรงงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางในการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ ตลอดจนประสานแผนการฝึกอบรมของทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๓) จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของตลาดแรงงาน การจัดงานแข่งขันฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาระบบการรับรองความรู้ความสามารถ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) ส่งเสริมและพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังแรงงาน การพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และการออกหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๕) ส่งเสริมและประสานความร่วมมือให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศ

(๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๕ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในระบบ และนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ การแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงานโดยพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดและพัฒนามาตรฐานแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริม กำกับ ดูแลให้การรับรองสถานประกอบกิจการที่มีการบริหารจัดการตามมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล

๒) คุ้มครองและดูแลแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔) พัฒนาระบบ และสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานเอกชน ภาครัฐ และองค์กรที่อยู่ในกำกับของรัฐ

๕) ส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน ทั้งในระบบและนอกระบบ ความปลอดภัยในการทำงาน แรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

๖) ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน

๗) ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงาน และความไม่สงบด้านแรงงาน

๘) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำแผนงานและประสานแผนปฏิบัติงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของกระทรวง

๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๖ สำนักงานประกันสังคม

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้ สำนักงานประกันสังคม มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและเงินทดแทนโดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติการของกระทรวง

๒) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) บริหารกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

๔) คุ้มครองและดูแลผู้ประกันตนและลูกจ้างให้ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด

๕) พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการด้านประกันสังคมและเงินทดแทน รวมทั้งประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน

๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒.๗ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้สถาบันมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ ให้สถาบันมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ๒) พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ๓) ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน
 - ๔) จัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านวิชาการ
 - ๕) พัฒนาและสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ๖) ให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความต้องการและความจำเป็นในการใช้งาน รวมทั้งการผลิตสื่อการเรียนรู้ดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- นอกจากอำนาจหน้าที่ในมาตรา ๘ ให้สถาบันมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- ๑) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินสิทธิต่าง ๆ
 - ๒) ก่อตั้งสิทธิหรือทำนิติกรรมทุกประเภทผูกพันทรัพย์สิน ตลอดจนทำนิติกรรมอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของสถาบัน
 - ๓) ทำความตกลง ประสาน และร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
 - ๔) จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจการของสถาบัน
 - ๕) เข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นในกิจการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน
 - ๖) กู้ยืมเงินเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
 - ๗) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน และค่าบริการในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด
 - ๘) ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน การเข้าร่วมทุนตาม (๕) และการกู้ยืมตาม (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓. ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

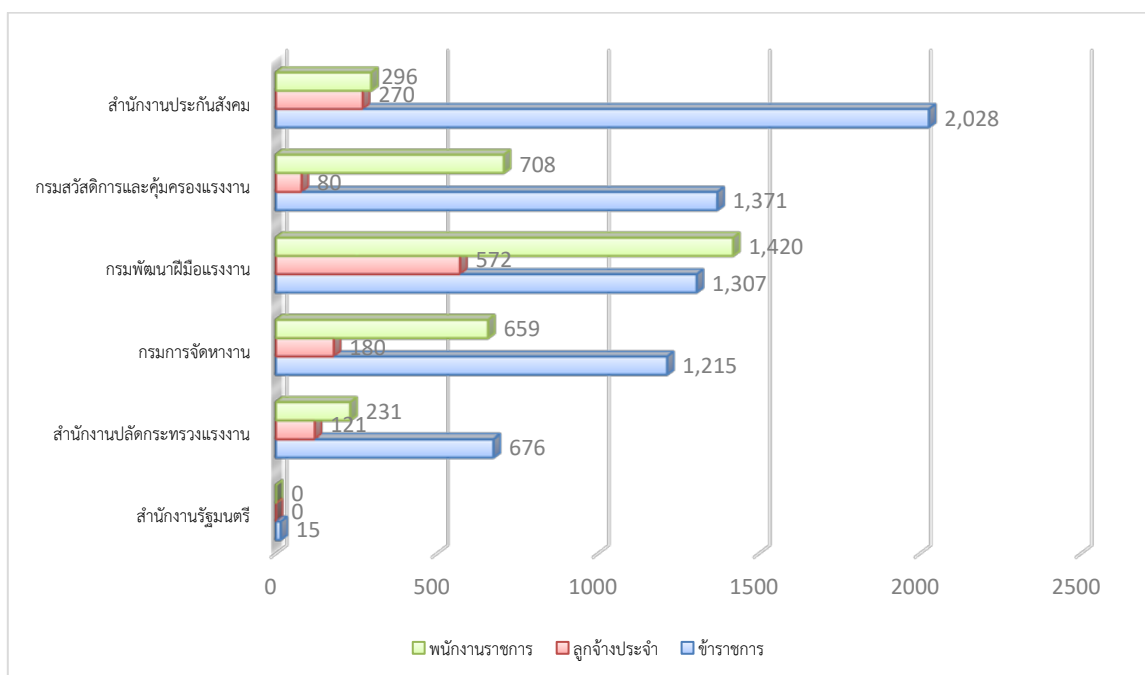
กระทรวงแรงงานมีกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๑๑,๒๑๖ คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน ๖,๖๑๒ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑,๒๒๓ คน พนักงานราชการ จำนวน ๓,๓๑๔ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๔๒ คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ นอกจากนี้ ยังมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน ๔๒ คน ซึ่งปฏิบัติงานในสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ตารางที่ ๑-๑ ตารางกรอบอัตรากำลังรวมทุกประเภทของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

หน่วยงาน	ประเภท			ลูกจ้างชั่วคราว ในต่างประเทศ	พนักงานราชการ ได้รับทดแทน ตำแหน่งเกษียณ	รวมทั้งสิ้น
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ			
สำนักงานรัฐมนตรี	๑๕	๐	๐	๐	๐	๑๕
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	๖๗๖	๑๒๑	๒๓๑	๔๒	๐	๑,๐๗๐
กรมการจัดหางาน	๑,๒๑๕	๑๘๐	๖๕๙	๐	๖	๒,๐๖๐
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑,๓๐๗	๕๗๒	๑,๔๒๐	๐	๖	๓,๓๐๕
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑,๓๗๑	๘๐	๗๐๘	๐	๕	๒,๑๖๔
สำนักงานประกันสังคม	๒,๐๒๘	๒๗๐	๒๙๖	๐	๘	๒,๖๐๒
รวมทั้งสิ้น	๖,๖๑๒	๑,๒๒๓	๓,๓๑๔	๔๒	๒๕	๑๑,๒๑๖

หมายเหตุ : กรอบพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรวมกรอบลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการด้วย

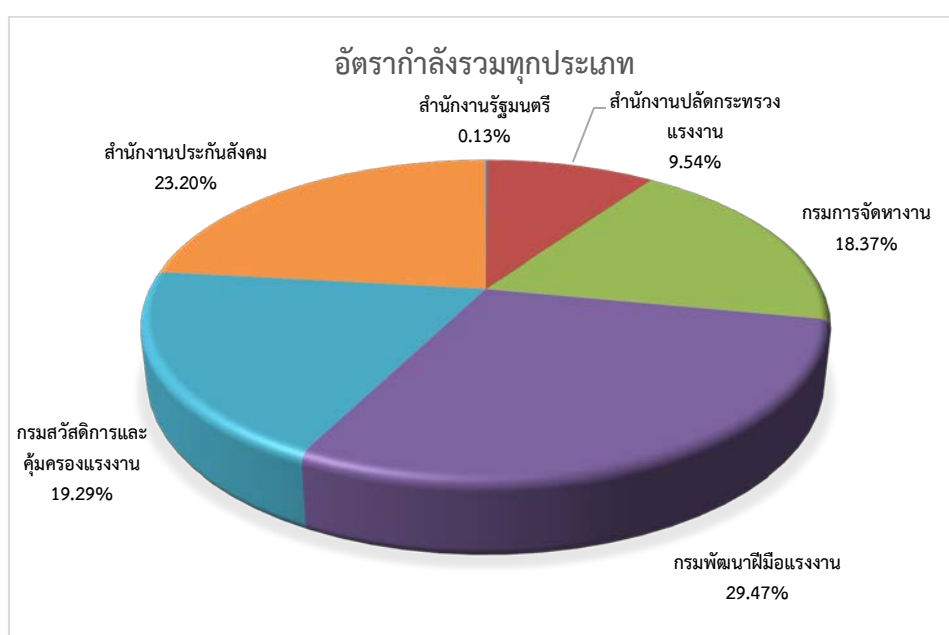
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕



ภาพที่ ๑-๑ กราฟแสดงกรอบอัตรากำลังรวมทุกประเภทของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ : กรอบพนักงานราชการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรวมกรอบลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบพนักงานราชการด้วย

จากภาพที่ ๑-๑ แสดงให้เห็นว่าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีอัตรากำลังประเภทข้าราชการมากที่สุด ได้แก่สำนักงานประกันสังคม จำนวน ๒,๐๒๘ คน รองลงมา ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๑,๓๗๑ คน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑,๓๐๗ คน ตามลำดับ ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังข้าราชการน้อยที่สุด คือ สำนักงานรัฐมนตรี จำนวน ๑๕ คน เมื่อพิจารณาอัตรากำลังประเภทพนักงานราชการ พบว่าส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีอัตรากำลังประเภทพนักงานราชการมากที่สุด ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑,๔๒๐ คน รองลงมาได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๗๐๘ คน และกรมการจัดหางาน จำนวน ๖๕๙ ตามลำดับ ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังพนักงานราชเรียนน้อยที่สุด คือ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒๓๑ คน สำหรับอัตรากำลังประเภทลูกจ้างประจำนั้น พบว่า ส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานที่มีอัตรากำลังประเภทลูกจ้างประจำมากที่สุด ได้แก่ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕๗๒ คน และน้อยที่สุด ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๘๐ คน



ภาพที่ ๑-๒ กราฟแสดงร้อยละของอัตรากำลังรวมทุกประเภทของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน

จากภาพที่ ๑-๒ แสดงให้เห็นอัตรากำลังทุกประเภทของส่วนราชการสังกัดกระทรวงแรงงานคิดเป็นร้อยละ พบว่า กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอัตรากำลังทุกประเภทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๗ รองลงมา ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๐ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๙ ใกล้เคียงกับกรมการจัดหางาน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓๗ ในขณะที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีอัตรากำลังทุกประเภท คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๔ และสำนักงานรัฐมนตรี มีอัตรากำลังทุกประเภทน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๓

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสัดส่วนของอัตรากำลังทุกประเภทและอัตรากำลังรายประเภทในแต่ละส่วนราชการ ขณะเดียวกัน ในระยะแรกของแผนฯ ควรส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้งบประมาณน้อยกว่าการฝึกอบรมและสามารถเพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยจัดการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องใช้การฝึกอบรมเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวง อาทิ การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย ควบคู่กับการส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นตามลำดับในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า เพื่อให้สัดส่วนการใช้งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยรวมลดลง และการพัฒนาตนเองของทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ได้แก่ ๑) พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๒) พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาบรรพชากรในอนาคต และ ๓) ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนในความรับผิดชอบตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่ได้จัดทำขึ้นนี้ มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

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

“ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๘๐ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยว

คุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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



ภาพที่ ๒-๑ ภาพแสดงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์หลัก

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (หลัก)

(๑) เป้าหมาย

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

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

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

๔.๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสม กับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยม ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้ อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ การดำเนินงานสามารถสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน คือ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

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

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

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

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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (หลัก)

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ

- เป้าหมาย

บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

- เป้าหมายของแผนย่อย

บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

- การบรรลุเป้าหมายตามแผนย่อยของแผนแม่บทฯ พิจารณาจากตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ที่ตอบสนองแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ได้แก่ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน คือ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

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

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

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



ภาพที่ ๒-๒ ภาพแสดงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ดังต่อไปนี้

๑) วัตถุประสงค์

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

๒) เป้าหมายการพัฒนา

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

๓) หมายเหตุการพัฒนา (ที่แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ตอบสนอง)

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

(๓.๑) เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

(๓.๒) กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

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

ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน มีความเชื่อมโยงต่อมิติการพัฒนาที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ฉบับนี้ มีแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) มุ่งตอบสนองเป้าหมายระดับมหุ้ดหมาย ได้แก่ หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และต้อบใจห้ประชาชน ตามลำดับ โดยมีตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ที่ตอบสนองต่อ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้แก่ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน คือ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

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

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

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

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

เป้าหมาย พันธกิจและตัวชี้วัดรวม

(๑) วิสัยทัศน์ : แรงงานมีศักยภาพสูง มีงานทำ และมีหลักประกันทางสังคมที่ดี

(๒) พันธกิจ

๑) พัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

๒) สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

๓) สร้างหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

๔) บูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง

๕) บริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

๖) พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

(๓) ตัวชี้วัดระดับผลผลิต ผลผลิตภาพการผลิตของปัจจัยแรงงานด้านรายได้เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

๑) **แนวทางที่ ๑: การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี**

การยกระดับผลผลิตภาพแรงงานในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำเป็นต้องมีการพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะ ทั้งประชากรวัยแรงงานและผู้ประกอบการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๑ ดังต่อไปนี้

(๑) การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงาน (ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรม เป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น หรือสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานรากให้เป็นแรงงานคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานฝีมือมาตรฐานแรงงานไทย ระบบประกันคุณภาพ คุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม และแพลตฟอร์มการฝึกอบรม ร่วมกับเครื่องมือทางการเงินการคลังอื่น ๆ เช่น มาตรการทางภาษี หรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

(๒) การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คนไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและ ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมาย เพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งมาตรการการเงินการคลัง (เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินอุดหนุน การลดหย่อนภาษี แก่สถานประกอบการที่ลงทุนด้านบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม) มาตรการส่งเสริมการลงทุน (เช่น อัตราภาษี การถือครองอสังหาริมทรัพย์ หรือการอำนวยความสะดวกด้าน วีซ่าและใบอนุญาตทำงาน แก่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ) การสร้างระบบนิเวศดึงดูดแรงงานทักษะ รวมถึง การทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการ บางประการที่เป็นอุปสรรค เช่น ทุนจดทะเบียนขั้นต่ำของสถานประกอบการ หรือสัดส่วนแรงงานต่างด้าว ต่อคนไทยที่ทำงานประจำในสถานประกอบการ เป็นต้น

(๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น และสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานราก เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการทุกระดับ ทั้งวิสาหกิจรายย่อยขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

๒) แนวทางที่ ๒: การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งคาดว่าจะอุปสงค์การจ้างงานจะทยอยปรับตัวกลับเข้าสู่สภาวะก่อนเกิดวิกฤติโรคระบาดโควิด - ๑๙ จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมกำลังแรงงาน ทั้งผู้ว่างงาน และผู้เสมือนว่างงานที่ต้องการกลับเข้าสู่การมีงานทำ แรงงานจบใหม่ที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงาน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีภาวะทุพพลภาพที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ด้านการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานทำที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีภาวะทุพพลภาพ ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ โดยกระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๒ ดังต่อไปนี้

(๑) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน โดยจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบการ (Matching Platform) เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการ แรงงานในตลาด เผยแพร่ แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(๒) วางแผนกำลังแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) ตลอดจนเผยแพร่ และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนในแต่ละกลุ่ม

(๓) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุกโดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับ สถาบัน การศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบการ

(๔) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีภาวะทุพพลภาพ ที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานได้มีงานทำ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึง ปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว เช่น การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมาย ที่ให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตามศักยภาพและสภาพแวดล้อม โดยไม่ต้องผูกพันทำงานเต็มเวลา ๘ ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ

๓) แนวทางที่ ๓: การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน

การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เช่นเดียวกับที่เกิดวิกฤติโรคระบาดโควิด - ๑๙ สะท้อนความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการคุ้มครองแรงงานและหลักประกันทางสังคม ทั้งการบังคับใช้กฎหมาย การขยายความคุ้มครองให้ทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคม จากการทำงานตระหนักถึงความจำเป็นในการได้รับความคุ้มครอง มีความปลอดภัยในการทำงาน และที่สำคัญ มีหลักประกันทางสังคมเพื่อความมั่นคงในชีวิต ทั้งในระยะสั้น (เช่น การถูกให้ออกจากงานอย่างปัจจุบันทันด่วน) และในระยะยาว (เช่น การมีเงินออมไว้ใช้จ่ายอย่างเพียงพอหลังเกษียณ เป็นต้น)

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๓ นี้ ๕ ประการ ประกอบด้วย

(๑) การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและพัฒนารูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อดึงดูดผู้มีงานทำ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน (ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนสงเคราะห์ครูเอกชน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๐ กองทุนการออมแห่งชาติ หรือกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติที่อยู่ระหว่างการพิจารณาจัดตั้ง) ให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ หรือภาคสมัครใจ

(๒) การส่งเสริมและผลักดันให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคมเพิ่มมากขึ้น

(๓) การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลัก ประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น

(๔) ดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

(๕) พัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง

๔) แนวทางที่ ๔: การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง

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

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

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน กระทรวงแรงงานได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๔ นี้ ๖ ประการ ประกอบด้วย

(๑) วางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) และระดับสาขาอุตสาหกรรม จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ โดยดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

(๒) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคง และการสาธารณสุข

(๓) กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำในอุตสาหกรรมที่ยังต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าว ควบคุม/หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานกองทัพ เป็นต้น

(๔) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริม รักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ

(๕) ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ แรงงานผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

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

๕) แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร

ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและการบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาลอยภายใต้แนวทางที่ ๕ นี้ ๖ ประการ ประกอบด้วย

(๑) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งการยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้

(๒) ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการปรับสมดุลภาครัฐ เป้าหมายเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม แผนย่อยการพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว แผนย่อยการสร้างและพัฒนา

บุคลากรภาครัฐ เป้าหมายบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมายประชาชนมีวัฒนธรรม และพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต

(๓) ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมการกำหนด ช่องทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่าง ทันทีทันใด โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการ และด้าน เทคโนโลยี และกิจกรรมจัดทำ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์กร และนำร่อง ขยายผลการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลรูปแบบกระทรวง/กรมพันธุ์ใหม่ (High Performance)

(๔) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวยต่อการ บริหารงาน

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

(๖) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบ การให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความ รวดเร็ว

๖) แนวทางที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศ ที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาย่อยภายใต้แนวทางที่ ๖ นี้ ๑ ประการ คือ

(๑) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ทั้งนี้ ในแต่ละแนวทางการพัฒนาได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจน แนวทางย่อย และโครงการตลอดระยะเวลา ๕ ปี ของแผนไว้อย่างชัดเจน

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญตามแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) ทั้ง ๖ แนวทาง ของแผนปฏิบัติการด้านแรงงานฉบับดังกล่าว มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อการนำแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) และแนวทางการพัฒนาย่อย (กลยุทธ์ย่อยหรือมาตรการ) ทั้งหมดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็น รูปธรรม

สำหรับ **แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมในองค์กร** นั้น คณะทำงานพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

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

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

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

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

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและ ภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเอง โดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

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

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (Collaboration Tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของการข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีความสามารถที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ ๒-๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ ๔.๐

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญตามกรอบแนวคิด ระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ ให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ

โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

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

โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๒.๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๒.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา

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

๒.๓.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

๒.๓.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี มีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดย

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

๒.๔.๒ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของกรอบแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย



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

ประเด็นและแนวทางการพัฒนา

แนวทาง 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนา



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



เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ และประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

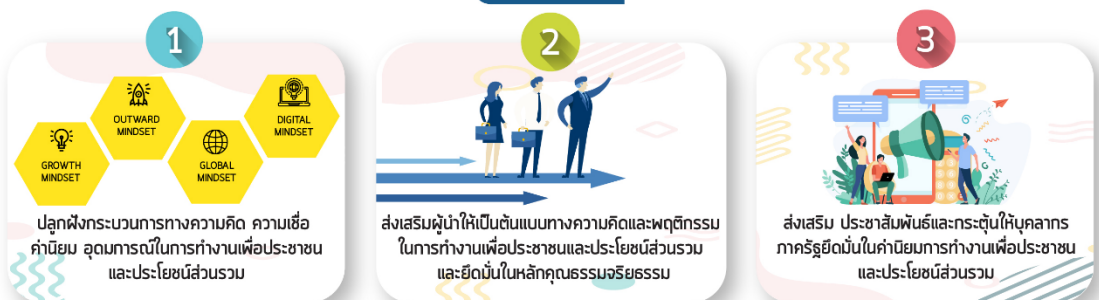


แนวทาง 3 ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบ (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงาน บนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล



เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจ

แนวทางการพัฒนา



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

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

๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลาดำเนินการ ๒๐ ปี

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ดังนี้

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



ภาพที่ ๒-๖ ภาพแสดงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

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

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

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี โดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล แผนงานที่ ๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัยมาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป โดยมีตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และแผนงานดังกล่าว ได้แก่ ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน คือ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

๕) แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

๑) วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๑.๒ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒) เป้าหมาย

๒.๑ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

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

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

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

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

(๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบและการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

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

ทิศทางประเทศไทย



การพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

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

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2565)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม



ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

เป้าหมาย

ภาครัฐ
 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 ในการยกระดับคุณภาพการบริหาร
 จัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้
 ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

ภายในปี พ.ศ. 2565 ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัว
 มีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ผู้บริหารระดับสูง
 เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร
 รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐรวมถึงหน่วยงาน
 ที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการองค์กร
 โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ผู้ช่วยการกอง
 เป็นผู้บริหารจัดการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบาย
 ขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ
 ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

**ผู้ทำงานด้านนโยบาย
และงานวิชาการ**
 เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อ
 สนับสนุนนโยบายที่สามารถ
 คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์
 และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี
 ดิจิทัล

ผู้ทำงานด้านบริการ
 เป็นผู้อำนวยความสะดวก
 ด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถ
 ให้บริการ อำนวยความสะดวก
 ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ

**ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะ
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล**
 เป็นผู้รับผิดชอบเทคโนโลยี
 โครงการหรือเลือกเทคโนโลยี
 ที่เหมาะสม

ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป
 เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
 และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง
 และปลอดภัย

ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ



Digital Government

เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้



Connected Government

มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน



Open Government

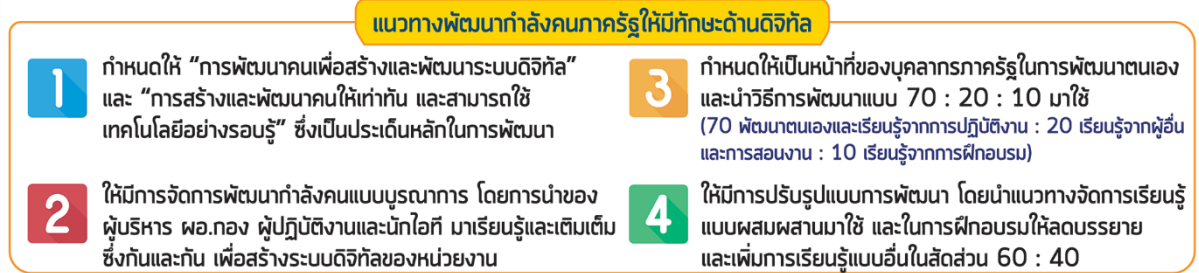
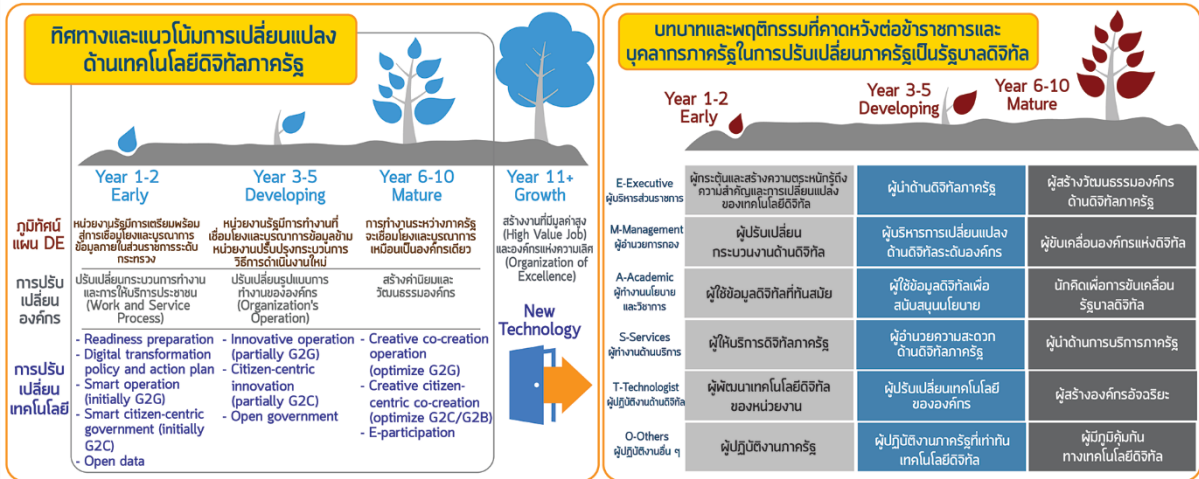
มีการเปิดเผยข้อมูล ที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

Global Indicators



ภาพที่ ๒-๗ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๑



ภาพที่ ๒-๘ ภาพแสดงแนวทางการพัฒนากฎเกณฑ์ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนที่ ๒

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

๒.๒ ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๒.๓ ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

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

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

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

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

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

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

๒.๓ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จะประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะใด และข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใด ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

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

๒.๕ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

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

๒.๖ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่น และการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ในการพัฒนาดังกล่าวให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนำ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” มากำหนดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการเสมือนเป็นกระบวนการเดียวกัน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคต และการพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งให้นำทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. กำหนด มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาด้วย

๒.๗ กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

ในการนี้ การส่งเสริม สนับสนุน และจัดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังกล่าวข้างต้น ให้คำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

๓.๑ ภาพรวม (แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นมืออาชีพและนวัตกรรม สามารถบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บนพื้นฐานจริยธรรมอันดีงาม”

นิยามศัพท์วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มืออาชีพ หมายถึง การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่นตั้งใจ ให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

ในมุมมองของภาครัฐ มืออาชีพ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้ง การส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงถึงภาวของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึง การสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานการเงินและการคำนึง ถึงประชาชน และผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

นวัตกรรม หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลวเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพบริการ ระบบการทำงาน และนโยบายของภาครัฐ ให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้รับบริการ รวมถึง นำไปสู่พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen/Client-centric Innovation and Change) โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึง การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลองเพื่อเรียนรู้ รวมถึง การแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบายและภารกิจขององค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม

บูรณาการอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชาชนและผู้รับบริการ โดยการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างและรักษาเครือข่ายในการทำงานบูรณาการ การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตรเพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการโน้มน้าวและการบริหารความขัดแย้ง

เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) โดยอาศัยทักษะดิจิทัล (Digital Skills) หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

จริยธรรมอันดีงาม หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับตนเอง และระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง รวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการด้านแรงงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

ประเด็นการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

ค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน (MOL PLS)

- P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)
- L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)
- S มีจิตบริการ (Service Mind)

P มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก (Proactive Teamwork)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน พร้อมทั้งเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาส และลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ และแปลกใหม่

L ใฝ่เรียนรู้ (Lifelong Learning)

หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม และพัฒนาสมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานของตน รวมถึงหน่วยงานที่สังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

S มีจิตบริการ (Service Mind)

หมายถึง ความตั้งใจเพียรพยายามของบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่และยกระดับการให้บริการเข้าสู่ระดับสากล หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จของกระทรวงแรงงานตั้งอยู่บนรากฐานของความร่วมมือร่วมใจ และความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๑ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน ให้เป็นมืออาชีพ

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (HRDG๑)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๑ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
K๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘
K๓) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑	๒	๓	๔	๕

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและความแตกต่างกันไปตามสายงาน

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จากการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวซึ่งต้องใช้งบประมาณและทรัพยากรในการดำเนินการสูง ให้เปลี่ยนมาใช้เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายซึ่งมีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม อาทิ การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย (Job Assignment) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หรืออื่น ๆ

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นรายบุคคล โดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการกำหนดให้บุคลากรทุกระดับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ที่ส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเป็นรูปธรรม กำกับติดตามให้บุคลากรพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างจริงจัง ตลอดจนมีระบบการประเมินผล การรายงานผลผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลที่จริงจังและเชื่อถือได้

(๔) พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อม และระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐ สามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

(๕) สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็น ในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนารูปแบบการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

๔) ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

(๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)

(๒) โครงการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)

(๓) โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย

(๔) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

(๕) โครงการพัฒนาพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem)

(๖) โครงการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ สถาบัน การศึกษา และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน

๓.๒.๒ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒ เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม

๑) เป้าหมาย

- (๑) บุคลากรกระทรวงแรงงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (HRDG๒)
- (๒) บุคลากรกระทรวงแรงงานยึดถือวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีในการปฏิบัติงาน (HRDG๓)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๒ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘
K๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกระทรวงแรงงานต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	๘๐	๘๑	๘๒	๘๓	๘๔
K๖) ระดับความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการต่อคุณธรรม จริยธรรม ในการให้บริการและการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงแรงงาน	๘๐	๘๑	๘๒	๘๓	๘๔
K๗) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของกระทรวงแรงงานให้แก่บุคลากร	๑	๒	๓	๔	๕

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) **ส่งเสริมบุคลากรกระทรวงแรงงานให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน** โดยการพัฒนาให้บุคลากรกระทรวงแรงงานสามารถบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

(๒) **จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร** โดยส่งเสริมให้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร เช่น กิจกรรมทำบุญตักบาตร กิจกรรมฟังธรรมเทศนา กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย โดยการให้ความรู้ทางวินัยและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการและระหว่างการรักษาการอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้กำกับดูแลเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย การจัดการความรู้ (KM) การเผยแพร่กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ในองค์กร

(๔) ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความร่วมมือกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตในการจัดทำแผนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต และดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดในแผนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การประกาศเจตนารมณ์เรื่องการประเมินความโปร่งใสในภาครัฐ (ITA)

(๕) ปลุกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงานให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับ โดยส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อปลุกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกระทรวงแรงงาน และ/หรือ วัฒนธรรมและค่านิยมของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน อาทิ กำหนดกลยุทธ์การสื่อสารวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรให้ถึงบุคลากรทุกระดับ การเปิดตัว (Kick-off) ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูง นิทรรศการ เกม ป้ายประชาสัมพันธ์ การตอบปัญหา คลิปเผยแพร่ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรแต่ละรายการ จัดประกวดและเชิดชูยกย่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมดีเด่นในแต่ละรายการของวัฒนธรรมและค่านิยม หรือแนวทางการชื่นชม (Recognize) ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมและทรงพลังในการเสริมแรงการปลุกฝังวัฒนธรรมและค่านิยม การเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ การกล่าวถึงหรือสอดแทรกเนื้อหาของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในทุกหลักสูตร ทุกการประชุม และทุกกิจกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

(๖) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงานเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงาน และรณรงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

- (๑) โครงการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม
- (๒) โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร
- (๓) โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัย
- (๔) โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) โครงการ/กิจกรรมปลุกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วม MOL-PLS ของกระทรวงแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม

(๖) โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่นซึ่งเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรม และ/หรือ การปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงาน

๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกระทรวง
แรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข (HRDG๔)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๓

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๘) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์กร (ประเมินจากแบบสำรวจความพึงพอใจในองค์กร)	๘๐	๘๑	๘๒	๘๓	๘๔

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration) อาทิ การเสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร การเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในลักษณะเกื้อกูลกัน รู้จักแบ่งปัน การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน

(๒) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข โดยการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Training & Development Needs) ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นำผลการสำรวจมาออกแบบหลักสูตรหรือกระบวนการเรียนรู้แก่บุคลากร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกระทรวงแรงงานและทำงานอย่างมีความสุข อาทิ การบริหารความเครียด การบริหารเวลา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การควบคุมตนเอง การสร้างความสุขในการทำงาน การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์งานอดิเรกของบุคลากรซึ่งผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน

๔) ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

- (๑) โครงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๒) โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข
- (๓) โครงการพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร

๓.๒.๔ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๔ เรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑) เป้าหมาย

(๑) กระทรวงแรงงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDG๕)

(๒) บุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นนวัตกรรม (Innovator) สามารถคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) (HRDG๖)

(๓) บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (HRDG๗)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๔

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๔) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓	๔	๕	๕	๕
K๑๐) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่นำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘
K๑๑) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการหรือการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
K๑๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่พัฒนาตนเอง	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานดำเนินการพัฒนาการจัดการความรู้หรือการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คือ ระบบการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาให้เป็นระบบแนวทางการบริหารหรือแนวทางการทำงานภายในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการนิยามความรู้ขององค์กรขึ้นหรือเพื่อให้เกิดการต่อยอดและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงช่วยนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงานนำองค์ความรู้ไปพัฒนานวัตกรรมในการให้บริการและการปฏิบัติงาน โดยการคิดค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การประกวดนวัตกรรม การยกย่องเชิดชูบุคลากรที่เป็นแบบอย่างของนวัตกรรมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่นวัตกรรมสู่สาธารณะ

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรกระทรวงแรงงานพัฒนาตนเองตามความถนัดและสอดคล้องกับบริบทของงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาทิ เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้น เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมและทั่วถึง จัดหาแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง อาทิ MOOC ของสถาบันการศึกษาและ TDGA พัฒนาระบบแพลตฟอร์ม เครื่องมืออุปกรณ์ สื่อและหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และอนาคต ห้องสมุดจริงและเสมือนจริง ทั้งนี้หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานควรมีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วย

๔) ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

- (๑) โครงการส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร
- (๒) โครงการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้, เวทีวิชาการ, เวทีนวัตกรรม
- (๓) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- (๔) โครงการพัฒนานวัตกรรม
- (๕) โครงการผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร

๓.๒.๕ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๕ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกระทรวง แรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑) เป้าหมาย

(๑) กระทรวงแรงงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (HRDG๘)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๕

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑๓) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑	๑	๒	๒	๒

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) กำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเน้นย้ำให้การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของหน่วยงาน ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ สู่การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้น

(๒) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานจัดลำดับความสำคัญ และคัดเลือกตำแหน่ง/สายงานในหน่วยงาน ที่มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) เรียบร้อยแล้ว มาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training & Development Roadmap – TDRM) ของตำแหน่ง/สายงานนั้น ซึ่งมีหลักสูตรมาตรฐานเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้นในแต่ละช่วงเวลาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และ/หรือ จัดทำแผนพัฒนาที่ต่อยอดเพื่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan) ในอนาคต

(๓) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างจริงจังด้วยวิธีการที่หลากหลาย กำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การแต่งตั้งที่สำนักงาน ก.พ. และผ่านการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพกำหนด บนพื้นฐานของหลักผลงาน (Performance) ของบุคลากรที่เป็นที่ประจักษ์ และหลักคุณธรรม (Integrity)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

(๑) โครงการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training & Development Roadmap – TDRM) สำหรับตำแหน่ง/สายงาน ตามลำดับความสำคัญ

(๒) โครงการจัดทำแผนสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)

(๓) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๒.๖ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๖ เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน

๑) เป้าหมาย

- (๑) บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (HRDG ๙)
- (๒) บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (HRDG๑๐)
- (๓) บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัล (HRDG๑๑)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓-๖ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาที่ ๖

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘
K๑๕) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill)	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)
ประกอบด้วยทักษะที่มีความสำคัญในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและจำเป็นในการเติบโตขึ้นไปตามเส้นทางอาชีพ จำนวน ๖ ทักษะ ดังนี้ ๑) การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity) ๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) ๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others) ๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) ๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) ๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

(๒) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)
เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ เป็นทักษะที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมในบริบทความท้าทายและยุคดิจิทัล ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ โดยกำหนดทักษะเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญไว้ ๔ ทักษะ ดังนี้ ๑) ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ๒) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) ๓) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill) และ ๔) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill)

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

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

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

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

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

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

(๔) ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตาม เพื่อให้มีแนวความคิด ทักษะ ทักษะ ทักษะ แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ดี ในการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่

(๕) ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเข้าร่วมการประเมินหรือการแข่งขันในระดับประเทศ อันแสดงออกถึงความสามารถในการนำองค์กรและการประสานพลังในองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เช่น การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) รางวัลเลิศรัฐ (PMQA) องค์กรคุณธรรม องค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการเงิน การคลัง เป็นต้น

๔) ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

(๑) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ๖ ด้าน

(๒) โครงการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง

(๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill)

ตารางที่ ๓-๗ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และแนวทางการพัฒนา
ในแต่ละประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Strategy)	ตัวอย่างโครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้เป็นมืออาชีพ			
HRDG๑) บุคลากรกระทรวงแรงงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	K๑) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)	(๑) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	(๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) (๒) โครงการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset)
		(๒) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย	(๓) โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย
	K๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	(๓) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานเป็นรายบุคคล	(๔) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)
	K๓) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานที่ดำเนินการจัดระบบนิเวศ (Ecosystem) ในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	(๔) พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	(๕) โครงการพัฒนาพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem)
		(๕) สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน	(๖) โครงการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ สถาบัน การศึกษา และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน

เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Strategy)	ตัวอย่างโครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๒ เรื่อง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม			
HRDG๒) บุคลากรกระทรวงแรงงานมี คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	K๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้ยึดมั่นในมาตรฐาน จริยธรรม และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity)	(๑) ส่งเสริมบุคลากรกระทรวงแรงงานให้ ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทาง จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	(๑) โครงการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม
		(๒) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร	(๒) โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม และ จริยธรรมในองค์กร
	K๕) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกระทรวง แรงงานต่อผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และการเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	(๓) ส่งเสริมให้ความรู้บุคลากรให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดความผิดวินัย	(๓) โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างวินัยและป้องกันการ กระทำผิดวินัย
	K๖) ระดับความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการต่อคุณธรรม จริยธรรม ในการ ให้บริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงแรงงาน	(๔) ให้ความสำคัญกับการต่อต้านการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ	(๔) โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างธรรมาภิบาลและ ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
HRDG๓) บุคลากรกระทรวงแรงงาน ยึดถือวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่ดีใน การปฏิบัติงาน	K๗) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อปลูกฝัง วัฒนธรรมและค่านิยมร่วมของกระทรวงแรงงาน ให้แก่บุคลากร	(๕) ปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วม กระทรวงแรงงานให้แก่บุคลากรกระทรวง แรงงานทุกระดับ	(๕) โครงการ/กิจกรรมปลูกฝังวัฒนธรรมและค่านิยม ร่วม MOL-PLS ของกระทรวงแรงงานอย่างเป็น รูปธรรม
		(๖) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้ บุคลากรกระทรวงแรงงานเรียนรู้เพื่อ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดมั่นใน ค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม	(๖) โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรดีเด่นซึ่งเป็น แบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรม และ/หรือ การ ปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรใน การปฏิบัติงาน

เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Strategy)	ตัวอย่างโครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี			
HRDG๔) บุคลากรกระทรวงแรงงานได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข	K๘) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานในองค์กร (ประเมินจากแบบสำรวจความพึงพอใจในองค์กร)	(๑) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	(๑) โครงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
		(๒) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข	(๒) โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข (๓) โครงการพัฒนาสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร

เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Strategy)	ตัวอย่างโครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๔ เรื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง			
HRDG๕) กระทรวงแรงงานเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	K๕) จำนวนของหน่วยงานสังกัดกระทรวง แรงงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมการจัดการ ความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	(๑) ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑) โครงการส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร
	K๑๐) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ นำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน		(๒) โครงการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้, เวทีวิชาการ, เวทีนวัตกรรม (๓) โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการแลกเปลี่ยน เรียนรู้
HRDG๖) บุคลากรกระทรวงแรงงาน เป็นนวัตกรรม (Innovator) สามารถคิด ค้นหาแนวทางใหม่เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่ เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ในการ ปฏิบัติงาน (นวัตกรรม)	K๑๑) จำนวนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การให้บริการหรือการปฏิบัติงานในแต่ละ ปีงบประมาณ	(๒) ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงาน นำองค์ความรู้ไปพัฒนานวัตกรรม	(๔) โครงการพัฒนานวัตกรรม
HRDG๗) บุคลากรกระทรวงแรงงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	K๑๒) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานที่ พัฒนาตนเอง	(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรกระทรวงแรงงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	(๕) โครงการผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการพัฒนา ตนเองของบุคลากร

เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Strategy)	ตัวอย่างโครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ ๕ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ			
HRDG๘) กระทรวงแรงงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	K๑๓) จำนวนหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานที่จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างน้อย ๑ สายงานในแต่ละปีงบประมาณ	(๑) กำหนดนโยบาย มาตรการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	(๑) โครงการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Training & Development Roadmap – TDRM) สำหรับตำแหน่ง/สายงาน ตามลำดับความสำคัญ
		(๒) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	(๒) โครงการจัดทำแผนสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญขององค์กร (Succession Plan)
		(๓) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างจริงจังด้วยวิธีการที่หลากหลาย	(๓) โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมายการพัฒนา (HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Strategy)	ตัวอย่างโครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๖ เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในกระทรวงแรงงาน			
HRDG๙) บุคลากรทุกระดับมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร	(๑) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)	(๑) โครงการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ๖ ด้าน
HRDG๑๐) บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่		(๒) พัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานให้มีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและการพัฒนาระบบราชการ	(๒) โครงการพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) เพื่อการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง
HRDG๑๑) บุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีทักษะดิจิทัล	K๑๕) ร้อยละของบุคลากรกระทรวงแรงงานทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill)	(๓) เร่งรัดการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ให้แก่บุคลากรกระทรวงแรงงาน	(๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill)

ส่วนที่ ๔

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงานเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- ๑) กระทรวงแรงงาน สื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไปยังหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และประชาสัมพันธ์ไปยังผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น
- ๒) ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงาน สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแผนฯ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- ๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของโครงการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน
- ๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังกระทรวงแรงงานตามลำดับ
- ๕) ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงแรงงานติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงแรงงาน ที่ได้กำหนดไว้ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปีในรูปรายงานประจำปีงบประมาณประมาณละ ๑ ครั้ง

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กระทรวงแรงงาน
(HRD SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) กระทรวงแรงงานมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม และระดับส่วนราชการในสังกัดอย่างต่อเนื่อง (๓.๕๔)
- ๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมีการจัดการความรู้ (KM) ให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่อง (๓.๕๓)
- ๓) บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้การบริหารจัดการด้านแรงงานมีธรรมาภิบาล และมีคุณภาพสูง (๓.๕๐)
- ๔) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (๓.๔๔)
- ๕) บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (๓.๔๑)
- ๖) กระทรวงแรงงานได้พัฒนาหลักสูตรและบูรณาการจัดการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างส่วนราชการในสังกัด ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงผู้บริหารระดับสูง เช่น หลักสูตรพัฒนาข้าราชการใหม่ หลักสูตรพัฒนานักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) ตลอดจนหลักสูตรตามแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) ทำให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีความต่อเนื่องไปตามระดับตำแหน่งและสายงาน (๓.๓๘)
- ๗) กระทรวงแรงงาน และผู้บริหารทุกระดับให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร และภารกิจที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง (๓.๓๒)
- ๘) ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานบูรณาการร่วมกันในการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงานไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (๓.๓๒)
- ๙) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกระทรวงแรงงานและส่วนราชการในสังกัดทันสมัยและสามารถรองรับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ DPIS ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ระบบการเรียนรู้ด้วยหลักสูตร e-learning, e-office (โครงการบูรณาการพัฒนาระบบสารสนเทศ) เป็นต้น (๓.๑๘)
- ๑๐) สัดส่วนข้าราชการใหม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามลำดับ เพื่อทดแทนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ทำให้กระทรวงแรงงานต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาข้าราชการใหม่ให้มีสมรรถนะที่เพียงพอในการปฏิบัติงานได้ในระยะเวลาอันสั้น (๓.๐๙)

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑๑) บุคลากรบางส่วนขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างการมีส่วนร่วม เช่น ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน ทักษะด้านการประสานงาน ทักษะดิจิทัล (๓.๖๕)
- ๑๒) บุคลากรมีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นของกระทรวงแรงงาน บุคลากรต้องเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดก่อนการพัฒนาตนเอง หรือการเข้ารับการพัฒนาตามที่กำหนด (๓.๖๒)
- ๑๓) การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ยังเน้นการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน เป็นต้น ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (๓.๖๒)
- ๑๔) ขาดเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ PC Notebook (๓.๕๙)
- ๑๕) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) และแผนเส้นทางการฝึกอบรมบุคลากร Training Roadmap) ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน และยังไม่มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน (๓.๕๖)
- ๑๖) หลักสูตรพัฒนานักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) ของกระทรวงแรงงาน ยังไม่ได้รับการรับรองจากสำนักงาน ก.พ. (๓.๕๖)
- ๑๗) ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ของบุคลากรในกระทรวงแรงงาน ทำให้กระทรวงจำเป็นต้องใช้งบประมาณมากขึ้นในการพัฒนาบุคลากรที่ใช้อยู่เดิมให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ (๓.๔๔)
- ๑๘) ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง และตำแหน่งเฉพาะด้าน เช่น นิติกร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ เช่น แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหาร (Succession Plan) (๓.๔๑)
- ๑๙) บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (๓.๖๙)
- ๒๐) ขาดการสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับบัณฑิตศึกษาตลอดจนทุนในการเข้าฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอ (๓.๐๙)

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน

โอกาส (Opportunities)

- ๒๑) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงตามความต้องการ เช่น การเข้าเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. การเรียนรู้ผ่านทาง Internet เช่น Google, YouTube, TikTok เป็นต้น (๓.๗๖)
- ๒๒) พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ทำให้องค์การต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทุกด้าน (๗ หมวด) รวมถึงการมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (หมวด ๕) อย่างเป็นระบบมากขึ้น (๓.๗๖)
- ๒๓) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์พระราชา มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ทำให้ทุกส่วนราชการต้องพัฒนาหลักการ แนวคิด การปฏิบัติงาน และบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายดังกล่าวได้ (๓.๖๕)
- ๒๔) นโยบายการกำหนดให้กระทรวงแรงงานเป็นกระทรวงด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้องค์การต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานในภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๖๕)
- ๒๕) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นโยบาย ๕ วาระการปฏิรูปของกระทรวงแรงงาน เช่น การปรับโครงสร้างของกระทรวง การพัฒนากระทรวงตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ตลอดจนมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) และแนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ ให้องค์การสามารถนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (๓.๖๒)
- ๒๖) นโยบายเชิงยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย ๔.๐” “ระบบราชการ ๔.๐” ซึ่งเน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาคส่วนต่าง ๆ ตลอดจนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ เขตเศรษฐกิจตามแนวชายแดน เป็นต้น ทำให้บุคลากรของกระทรวง แรงงานต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถบริหารจัดการและการปฏิบัติงานด้านแรงงานภายใต้บริบทดังกล่าว (๓.๕๙)
- ๒๗) การเปิดช่องทางในการเข้าศึกษาต่อของสถาบันอุดมศึกษา โดยการเปิดวิทยาเขตที่ต่างจังหวัด ส่งผลให้ข้าราชการที่อยู่ในส่วนภูมิภาคตัดสินใจในการศึกษาต่อและสามารถพัฒนาตนเองได้อีกช่องทางหนึ่ง ทำให้บุคลากรที่ศึกษาต่อมีความรู้และมุมมองเชิงวิชาการเพิ่มมากขึ้น (๓.๕๐)
- ๒๘) สถานการณ์การแข่งขันในเวทีโลก ส่งผลให้ข้าราชการกระทรวงแรงงานต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทประชาคมโลกและอาเซียนให้ได้มาตรฐานในระดับสากล (๓.๔๔)
- ๒๙) นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กร ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามากขึ้น (๓.๓๒)

อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)

- ๓๐) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-๑๙ ความขัดแย้งระหว่างประเทศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลต่อการจัดเก็บรายได้ภาครัฐ ทำให้การจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนลดลง (๓.๗๔)
- ๓๑) ความต้องการของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้น และเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้บุคลากรต้องปรับตัว (๓.๖๕)
- ๓๒) เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการดูแลบำรุงรักษาที่เพิ่มขึ้น และการปรับตัวของบุคลากรในการใช้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (๓.๖๕)
- ๓๓) นโยบายเร่งด่วนและการเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร การประชุมสัมมนาต่าง ๆ ในแต่ละปีงบประมาณ ทำให้การจัดโครงการพัฒนาที่มีกลุ่มเป้าหมายเดียวกันเกิดการซ้ำซ้อน และไม่สามารถพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้ตรงตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ (๓.๖๒)
- ๓๔) เสถียรภาพทางการเมืองไม่มั่นคงส่งผลต่อนโยบายและเป้าหมายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่มีความต่อเนื่อง (๓.๕๓)

ภาคผนวก ข.
ผลการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน
(รายประเด็นการพัฒนา)
เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน
ในภาพรวม

แนวทางการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร
แนวทางที่ ๑ : การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงานและสถานประกอบการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี		
แนวทางการพัฒนาลุ่ม (๑) การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะประชากรวัยแรงงาน ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรม เป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น หรือสถานประกอบการระดับ เศรษฐกิจฐานรากให้เป็นแรงงานคุณภาพ โดยใช้ มาตรฐานฝีมือ มาตรฐานแรงงานไทย ระบบ ประกันคุณภาพ คุณวุฒิวิชาชีพ อัตราค่าจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ฝึกอบรม และ แพลตฟอร์มการฝึกอบรม รวมกับเครื่องมือ ทางการเงินการคลังอื่น ๆ เช่น มาตรการทางภาษี หรือการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership) เป็นเครื่องมือในการ พัฒนา (๒) การส่งเสริมและแสวงหาโอกาสดึงดูดให้คน ไทยวัยแรงงานที่มีความสามารถและ ผู้เชี่ยวชาญ ต่างประเทศเข้ามาทำงานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในอุตสาหกรรม เป้าหมาย เพิ่มขึ้น โดยใช้มาตรการต่าง ๆ ร่วมกัน ทั้งมาตรการการเงินการคลัง (เช่น เงินกู้ดอกเบี้ย	(๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน และมีทักษะฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (๒) สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงาน ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมด้านแรงงาน	๑. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) ประกอบด้วย (๑) อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (๒) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ / เครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ (๓) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (๔) การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (๕) อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร (๖) อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (๗) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (๘) อุตสาหกรรม เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (๙) อุตสาหกรรมดิจิทัล (๑๐) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (๑๑) อุตสาหกรรมป้องกัน ประเทศ และ (๑๒) อุตสาหกรรมพัฒนาบุคลากรและการศึกษา

ต่ำ เงินอุดหนุน การลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการที่ลงทุนด้านบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม) มาตรการส่งเสริมการลงทุน (เช่น อัตราภาษี การถือครองอสังหาริมทรัพย์ หรือการอำนวยความสะดวกด้าน วีซ่าและใบอนุญาตทำงาน แก่ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ) การสร้างระบบนิเวศดึงดูดแรงงานทักษะ รวมถึงการทบทวนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบการขอใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวระดับฝีมือหรือชำนาญการ บางประการที่เป็นอุปสรรค เช่น ทุนจดทะเบียนขั้นต่ำของสถานประกอบการ หรือสัดส่วนแรงงานต่างด้าว ต่อคนไทยที่ทำงานประจำในสถานประกอบการ เป็นต้น (๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ทั้งที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย อุตสาหกรรมอื่น และสถานประกอบการระดับเศรษฐกิจฐานราก เข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน คุณวุฒิวิชาชีพ รวมถึงการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการทุกระดับ ทั้งวิสาหกิจรายย่อยขนาดย่อม ขนาดกลาง และขนาดใหญ่		๒) บุคลากรปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิธีคิด เพื่อเปลี่ยนบทบาท ภารกิจพัฒนาฝีมือแรงงาน จากผู้ปฏิบัติ (Operator) เป็นหน่วยงานกำกับดูแล (Regulator) ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ๓) บุคลากรมีความสามารถในการสื่อสาร โน้มน้าวใจ เพื่อผลักดันและส่งเสริมให้วิสาหกิจรายย่อยเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงาน โดยการสร้างแรงจูงใจ เช่น การลดหย่อนภาษี ๔) บุคลากรมองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร (Big Picture Thinker) ๕) บุคลากรมีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ และทักษะภาวะผู้นำ ให้สามารถทำงานเชิงรุก และนำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และนำการเปลี่ยนแปลงสู่ภายนอกองค์กร ๖) บุคลากรทุกระดับมีทักษะดิจิทัล
--	--	---

แนวทางการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร
แนวทางที่ ๒ : การสร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนทุกกลุ่ม		
แนวทางการพัฒนาลุ่ม (๑) เพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน โดยจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางระหว่างผู้ต้องการมีงานทำกับสถานประกอบการ (Matching Platform) เพื่อสนับสนุนการจัดหาแรงงานและสร้างฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ความต้องการ แรงงานในตลาด เผยแพร่ แนวความคิดหรือสร้างค่านิยมให้ประชากรกลุ่มเป้าหมายในช่วงวัยศึกษา ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สนใจศึกษาในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (๒) วางแผนกำลังแรงงาน ทั้งในระดับประเทศ และระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) ตลอดจนเผยแพร่ และผลักดันให้หน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานนำไปใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ สร้างโอกาสการมีงานทำที่ดีให้ประชาชนในแต่ละกลุ่ม	แรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย รวมถึงผู้พิการที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานได้รับโอกาสการมีงานทำที่ดี มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ และการจ้างงานที่เหมาะสม เป็นธรรม	๑) บุคลากรมีทักษะดิจิทัล (Digital Skill) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน โดยจัดให้มีแพลตฟอร์มกลางรองรับแรงงานทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกช่วงวัย ๒) บุคลากรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน และทักษะภาวะผู้นำ ๖ ด้าน เพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนากำลังคนแรงงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และติดตามประเมินผล ๓) บุคลากรมีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบูรณาการการปฏิบัติงานกับหน่วยงานภาคีเครือข่าย เช่น สถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบการ ๔) บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ และการทำงานเชิงรุก สามารถคาดการณ์พยากรณ์สถานการณ์แรงงานในอนาคต ความต้องการของตลาดแรงงานบนพื้นฐานขององค์ความรู้และข้อมูลที่ถูกต้อง

(๓) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานเชิงรุก โดยดำเนินการอย่างใกล้ชิดร่วมกับ สถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะแรงงานของเอกชน สถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐ และสถานประกอบการ (๔) ส่งเสริมให้กำลังแรงงานที่เป็นเพศหญิง เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะทุพพลภาพ ที่สามารถทำงานได้และพร้อมที่จะทำงานได้มีงานทำ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย รวมถึง ปรับปรุงกฎระเบียบให้เอื้อต่อการมีงานทำของแรงงานกลุ่มดังกล่าว เช่น การแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมาย ที่ให้ผู้สูงอายุสามารถรับงานเป็นชิ้นงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตามศักยภาพและสภาพแวดล้อม โดยไม่ต้องผูกพันทำงานเต็มเวลา ๘ ชั่วโมงต่อวัน เป็นต้น ขณะเดียวกันก็ยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ		๕) บุคลากรเป็นนวัตกร มีความทันสมัย สนใจในนวัตกรรมและแนวโน้มของโลกในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านการประกอบอาชีพ ๖) บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ๗) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพิจารณาและนำเสนอมุมมองทางด้านกฎหมาย เพื่อนำไปสู่การพัฒนากฎระเบียบการให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มต่าง ๆ ๘) บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย รองรับการปรับเปลี่ยนบทบาทของภาคราชการ
--	--	--

แนวทางการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร
แนวทางที่ ๓ : การปฏิรูปหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยแรงงาน		
แนวทางการพัฒนาลย่อย (๑) การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีหลักประกันทางสังคมและพัฒนารูปแบบความคุ้มครอง การจ่ายเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์ภายใต้ระบบประกันสังคมเพื่อบังคับผู้มีงานทำ ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน (ไม่ได้เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนสงเคราะห์ครูเอกชน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๐ กองทุนการออมแห่งชาติ หรือกองทุนบำเหน็จบำนาญแห่งชาติที่อยู่ระหว่างการพิจารณาจัดตั้ง) ให้เข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคบังคับ หรือภาคสมัครใจ (๒) การส่งเสริมและผลักดันให้แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายเข้าสู่ระบบหลักประกันทางสังคมเพิ่มมากขึ้น (๓) การพัฒนารูปแบบหลักประกันทางสังคม การคุ้มครอง และความปลอดภัยที่เหมาะสมกับแรงงานกลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ เยาวชน แรงงานหญิง ผู้สูงอายุ และผู้มีภาวะ	(๑) แรงงานได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (๒) ยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย	๑) บุคลากรมีทักษะเทคนิคการสื่อสารโน้มน้าวใจ สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่แรงงาน ๒) บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อตกลงระหว่างประเทศ ๓) บุคลากรเป็นนวัตกรรม มีทักษะในการคิดอย่างมีระบบ และสร้างสรรค์นำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการจัดการระบบประกันสังคม ๔) บุคลากรมีทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน และทักษะภาวะผู้นำ ๖ ด้าน สามารถทำงานในลักษณะการบูรณาการร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕) การจัดการองค์ความรู้ (KM) ในองค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๖) บุคลากรมีทักษะในสายอาชีพที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

ทุพพลภาพ ให้ได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น (๔) ดูแลให้มีการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและความปลอดภัยของแรงงานอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และมีความสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โดยดำเนินการคุ้มครองแรงงาน เสริมสร้างความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน และเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั่วถึง โดยเป็นงานที่ใช้หลักบูรณาการ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (๕) พัฒนากลไกเข้าถึงสิทธิและการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง		๗) บุคลากรมีทักษะดิจิทัล สามารถพัฒนาบริการและรูปแบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชนได้
--	--	--

แนวทางการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร
แนวทางที่ ๔ : การบูรณาการการบริหารจัดการแรงงานระหว่างประเทศและความร่วมมือด้านความมั่นคง		
แนวทางการพัฒนา (๑) วางแผนกำลังแรงงานต่างด้าว ทั้งในระดับประเทศ ระดับพื้นที่ (เช่น เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ เป็นต้น) และระดับสาขาอุตสาหกรรม จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าวทักษะสูง และแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ โดยดำเนินการร่วมกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคม (๒) เร่งส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาคี และเขตการค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดการและการบูรณาการทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่มีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคง และการสาธารณสุข (๓) กำหนดมาตรการเชิงรุกในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว จำแนกเป็นแรงงานต่างด้าว ทักษะสูงในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และแรงงานต่างด้าว ทักษะต่ำในอุตสาหกรรมที่ยังต้องพึ่งพิงแรงงาน	(๑) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ และมีความปลอดภัยทั้งในเชิงความมั่นคงและการสาธารณสุข (๒) บริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศเชิงรุกทั้งในประเทศต้นทางผู้รับ และประเทศต้นทางผู้ส่ง และทั้งในระดับเวทีความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านแรงงานในกรอบความร่วมมือต่าง ๆ (๓) จัดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน	๑) บุคลากรมีทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ๒) บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านข้อตกลง กฎหมายระหว่างประเทศ และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ๓) บุคลากรมีความรู้และทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๔) บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านแรงงาน ๕) บุคลากรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การวางแผนกลยุทธ์ และเทคนิคการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศเชิงรุก ๖) การจัดการองค์ความรู้ (KM) ในองค์กร โดยจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๗) บุคลากรสามารถทำงานแบบบูรณาการและสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับภาคส่วนต่าง ๆ

ต่างด้าว ควบคุม/หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการใช้แรงงานต่างด้าว ทั้งด้านสังคม สาธารณสุข และความมั่นคง พัฒนาระบบและกลไกในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานกองทัพ เป็นต้น (๔) บริหารจัดการแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานไทยที่มีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศได้ไปทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิประโยชน์ตามสัญญาและกฎหมายของประเทศที่ไปทำงานและได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือ รวมถึงการส่งเสริม รักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ (๕) ขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ แรงงานผิดกฎหมาย และการ		
--	--	--

คำมนุษย์ด้านแรงงาน (๖) ศึกษาทบทวนอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้แล้วและที่ไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันที่สำคัญ เช่น ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. ๑๙๔๘ ฉบับที่ ๑๔๔ ว่าด้วยการหาหรือไต่ราคา ค.ศ. ๑๙๗๖ หรือฉบับที่ ๑๐๒ ว่าด้วยมาตรฐาน การประกันสังคมขั้นต่ำ เป็นต้น พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัยสอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ที่ไทยอาจให้สัตยาบันเพิ่มเติม (หากมี)		
--	--	--

แนวทางการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร
แนวทางที่ ๕: การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร		
แนวทางการพัฒนาลุ่ม (๑) ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งการยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค การเสริมสร้างความร่วมมือของประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรม และตรวจสอบได้ (๒) ดำเนินการตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการปรับสมดุลภาครัฐ เป้าหมายเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีส่วนร่วม ในการจัดบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะอย่างเหมาะสม แผนย่อยการพัฒนากระบวนการงานภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป้าหมายบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมใน	(๑) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย คล่องตัวและมีธรรมาภิบาลเป็นหน่วยงานต้นแบบ (๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	๑) บุคลากรกระทรวงแรงงานมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (๑) ทักษะดิจิทัล (๒) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (๓) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และ (๔) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ ๒) บุคลากรกระทรวงแรงงานมีทักษะด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย (๑) การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (๓) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (๔) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (๕) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ (๖) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ ๓) บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักหลักธรรมาภิบาล ๔) บุคลากรมีความรู้ทางด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

การทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ แผนย่อยการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ เป้าหมาย ประชาชนมี วัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต (๓) ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการ บริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมการกำหนด ช่องทางการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนที่เหมาะสม เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างทันทั่วทั้งที่ โดยจัดเตรียมความพร้อมในการให้ คำปรึกษา ทั้งด้านทรัพยากร ด้านการจัดบริการ และด้านเทคโนโลยี และกิจกรรมจัดทำ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนปฏิรูปองค์กร และนำร่อง ขยายผลการ ดำเนินงาน และติดตามประเมินผลรูปแบบ กระทรวง/กรมพันธุ์ใหม่ (High Performance) (๔) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเอื้ออำนวย ต่อการบริหารงาน (๕) สร้างกลไกความร่วมมือกับเครือข่ายด้าน แรงงานให้เข้มแข็ง ทั้งระดับองค์กร และระดับ พื้นที่ เช่น อาสาสมัครแรงงาน การจัดการระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นส่วนสนับสนุน การ บริหารงาน เช่น การแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน การ เติบโตด้านแรงงาน		๕) บุคลากรกระทรวงแรงงานมีจิตบริการ ๖) บุคลากรทุกหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระบบ ราชการ ๔.๐ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคลภาครัฐเชิงกลยุทธ์ ๗) บุคลากรมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน (ความรู้ในงาน) ตามภารกิจ ๘) กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการบริหาร จัดการความแตกต่างระหว่างช่วงวัย (Generation Management)
--	--	--

(๖) มุ่งเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรด้วยการสื่อสารสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความรวดเร็ว		
--	--	--

แนวทางการพัฒนา (ยุทธศาสตร์)	เป้าหมาย (เป้าประสงค์)	เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร
แนวทางที่ ๖: การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ		
แนวทางการพัฒนาย่อย (๑) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิด การเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ	มีระบบสารสนเทศที่มีความเชื่อมโยงสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ	๑) บุคลากรกระทรวงแรงงานมีทักษะดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สามารถพัฒนาระบบเพื่อยกระดับการให้บริการประชาชน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) บุคลากรกระทรวงแรงงาน และบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบสามารถพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัลของกระทรวงแรงงานให้มีการบูรณาการและเชื่อมโยงการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้โดยง่ายสะดวก รวดเร็ว และสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการให้บริการของกระทรวงแรงงานเป็นไปตามแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงระบบสารสนเทศและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการตัดสินใจ ๓) บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อกำหนดการเป็นรัฐบาลดิจิทัล



ผู้เข้าร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน

คณะที่ปรึกษา

ปลัดกระทรวงแรงงาน
อธิบดี และเลขาธิการ กรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน
คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงแรงงาน

คณะทำงาน

คณะทำงาน/เจ้าหน้าที่ที่ประกอบด้วยผู้แทนจาก
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กรมการจัดหางาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
สำนักงานประกันสังคม

คณะผู้จัดทำ

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน