

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการค้าภายใน พ.ศ. 2566 - 2570

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐ เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและ คุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถ บุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงาน ในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. ในฐานองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดกรอบแนว มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มี ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจ ของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือ ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยมี เป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบบริหารจัดการด้านบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่

กรมการค้าภายใน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการค้าภายในขึ้น เพื่อใช้เป็น เครื่องมือกำหนดทิศทางในการวางแผนส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรของกรมฯ ในระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้ความสำคัญกับพัฒนากำลังคน ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะให้เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงมีทักษะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติราชการและการบริหารงาน และมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สามารถพัฒนาศักยภาพใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมฯ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปของกรมการค้าภายใน	๓
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	๑๐
บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒๓
บทที่ ๕ แผนพัฒนาบุคลากรกรมการค้าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๘
บทที่ ๖ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๓๕

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญในการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประกอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๗๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ เป็นแผนเชิงปฏิบัติที่ได้กำหนดการดำเนินการภายใต้โครงการ หรือแผนงานตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ที่ช่วยสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์ชาติบรรลุตามเป้าหมายตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ โดยแผนงานต่างๆ ดังกล่าวกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐเป็นรูปแบบดิจิทัล การพัฒนาระบบนิเวศ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับการบริการภาครัฐ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

กรมการค้าภายใน ถือเป็นเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจภายในประเทศ โดยดูแลระบบการค้าในประเทศให้เกิดความเป็นธรรมต่อประชาชน การสร้างความสมดุลให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มทั้งผู้บริโภค เกษตรกร และผู้ประกอบการ ซึ่งมีพันธกิจ ประกอบด้วย ๑) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร ผู้ประกอบการ ให้มีศักยภาพในการแข่งขัน เข้าถึงกลไกการส่งเสริมตลาดรูปแบบต่างๆ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ๒) พัฒนาการค้าและบริการของเศรษฐกิจฐานรากให้มีศักยภาพและสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มและสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการชุมชน ๓) ดูแลราคา ปริมาณสินค้าและบริการให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และมีความเป็นธรรมสอดคล้องกับสถานการณ์ทางการค้า ๔) พัฒนามาตรฐานการชั่งตวงวัดไทย และขยายขอบเขตการดูแล เพื่อสร้างความเป็นธรรมในระบบการค้า ๕) เสริมสร้างองค์ความรู้ให้ผู้บริโภคมีความเข้มแข็งในการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของตนเอง และประชาชนได้รับการบรรเทาภาระค่าครองชีพอย่างเหมาะสม

การขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรข้างต้น “ทรัพยากรบุคคล” มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ กรมการค้าภายในได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะที่จำเป็น มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพ พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่มีความท้าทายที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมการค้าภายใน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ และมีความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการค้าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมการค้าภายใน รวมทั้งแนวโน้ม และบริบทต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๒. เพื่อมีกรอบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมการค้าภายใน รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจการค้าในอนาคต

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมการค้าภายในมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์กรในทุกระดับ
๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและแผนปฏิบัติราชการขององค์กร

บทที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปของกรมการค้าภายใน

อำนาจหน้าที่

หน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการของกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้กรมการค้าภายในมีภารกิจเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพการค้าภายในประเทศ โดยกำกับดูแล ส่งเสริม และพัฒนาการค้าภายในประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม และผู้บริโภคได้รับการพิทักษ์ประโยชน์ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ การค้ากฎหมายว่าด้วยการควบคุมโรคภัยไข้เจ็บ กฎหมายว่าด้วยการค้าข้าว กฎหมายว่าด้วยมาตรการขังตวงวัด กฎหมายว่าด้วยคลังสินค้า ไซโลและห้องเย็น และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) จัดทำและประสานแผนปฏิบัติการราชการของกรมให้เป็นไปตามนโยบายและแผนปฏิบัติการราชการของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการราชการของกรม และดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติและประมวลผล พัฒนาระบบ และให้บริการข้อมูลสารสนเทศการค้าภายในประเทศ

(๓) จัดระบบ ส่งเสริม และพัฒนาการค้า การตลาด และตลาดภายในประเทศให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรม

(๔) จัดระเบียบและส่งเสริมระบบการค้าสินค้าเพื่อรักษาระดับราคาสินค้าเกษตร

(๕) จัดระบบราคาและปริมาณสินค้าให้เกิดความเป็นธรรม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาผู้บริโภคให้มีบทบาทในการพิทักษ์ประโยชน์ของตนเอง

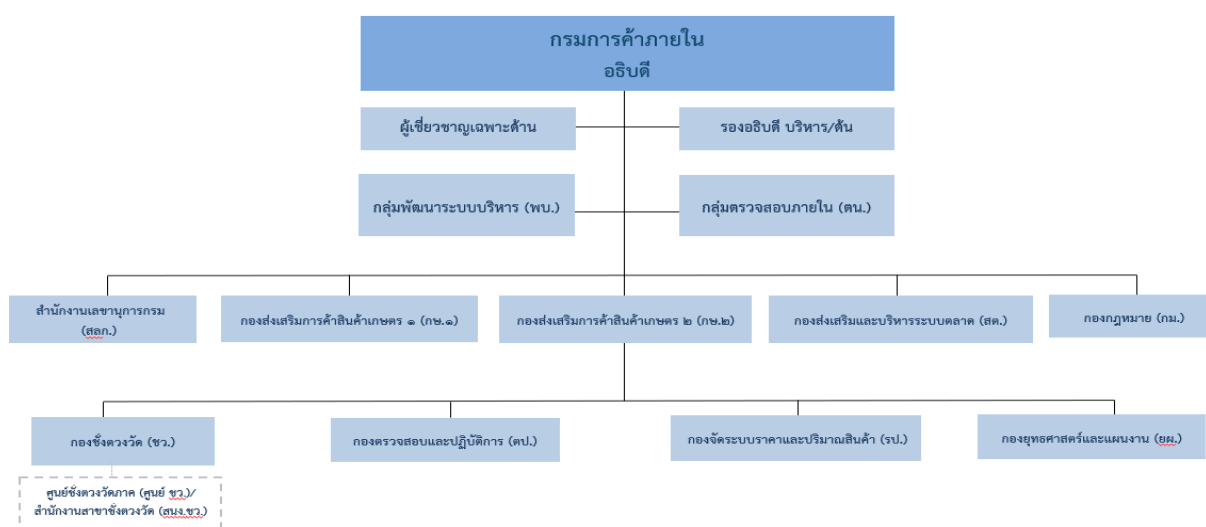
(๖) จัดระบบและพัฒนาการชั่งตวงวัดในเชิงพาณิชย์

(๗) จัดระเบียบเกี่ยวกับการค้าและการตลาด รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ และควบคุมการประกอบธุรกิจ

(๘) พัฒนากฎหมาย กฎ และระเบียบ รวมทั้งดำเนินการเพื่อส่งเสริมการค้าให้เป็นธรรม

(๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้าง



อัตรากำลัง

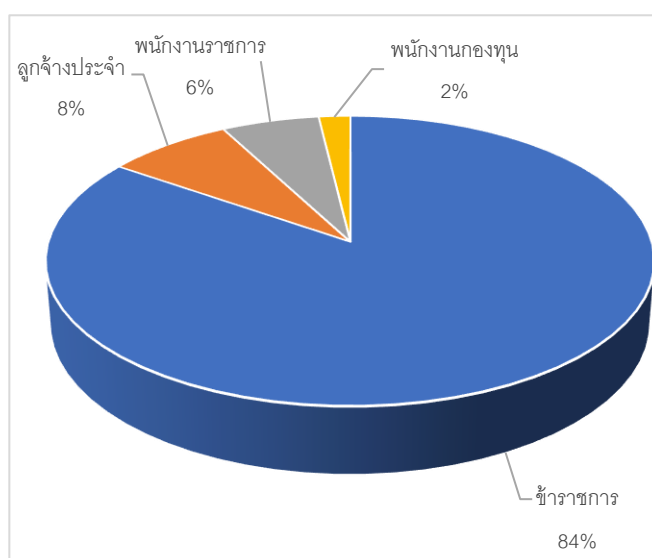
กรมการค้าภายใน มีอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาครวมจำนวนทั้งสิ้น ๕๔๙ คน จำแนกเป็นข้าราชการ จำนวน ๔๕๓ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๘ คน พนักงานราชการ จำนวน ๓๖ คน และพนักงานกองทุน จำนวน ๑๒ คน

ตารางที่ ๑ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังกรมการค้าภายใน

อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลัง	ปฏิบัติงานจริง		
		รวม	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
รวมข้าราชการ	๕๓๓	๔๕๓	๓๖๖	๘๗
บริหารระดับสูง	๑	๑	๑	-
บริหารระดับต้น	๓	๓	๓	-
อำนวยการระดับสูง	๘	๘	๘	-
อำนวยการระดับต้น	๑	-	-	-
วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	๑๐	๗	๗	-
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	๑๐๕	๘๗	๗๓	๑๔
วิชาการระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการ	๒๕๘	๒๓๕	๑๙๕	๔๐
ทั่วไประดับอาวุโส	๒๓	๑๓	๗	๖
ทั่วไประดับชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	๑๒๔	๙๙	๗๒	๒๗
รวมลูกจ้าง	๙๗	๙๖	๖๓	๓๓
ลูกจ้างประจำ	๔๘	๔๘	๑๙	๒๙
พนักงานราชการ	๓๗	๓๖	๓๒	๔
พนักงานกองทุน	๑๒	๑๒	๑๒	-
รวมทั้งสิ้น	๖๓๐	๕๔๙	๔๒๙	๑๒๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

แผนภูมิแสดงสัดส่วนอัตรากำลัง



ตารางที่ ๒ ข้อมูลข้าราชการกรมการค้าภายในจำแนกตามสายงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราส่วน (%)
ประเภทบริหาร	๔	
๑. นักบริหารระดับสูง	๑	๐.๑๘
๒. นักบริหารระดับต้น	๓	๐.๕๖
ประเภทอำนวยการ	๙	
๑. อำนวยการระดับสูง	๘	๑.๕๐
๒. อำนวยการระดับต้น	๑	๐.๑๘
ประเภทวิชาการ	๓๗๓	
๑. นักวิชาการพาณิชย์	๒๐๘	๓๙.๐๒
๒. นักวิชาการช่างत्वวัด	๘๘	๑๖.๕๑
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๒	๒.๒๕
๔. นิติกร	๑๔	๒.๖๒
๕. นักทรัพยากรบุคคล	๑๖	๓.๐๐
๖. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๑	๒.๐๖
๗. นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๑	๒.๐๖
๘. นักวิชาการพัสดุ	๖	๑.๑๒
๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓	๐.๕๖
๑๐. นักประชาสัมพันธ์	๓	๐.๕๖
๑๑. นักวิชาการเผยแพร่	๑	๐.๑๘
ประเภททั่วไป	๑๔๗	
๑. เจ้าพนักงานธุรการ	๔๔	๘.๒๕
๒. เจ้าพนักงานการพาณิชย์	๒๗	๕.๐๖
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ	๗	๑.๓๑
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๗	๑.๓๑
๕. เจ้าพนักงานช่างत्वวัด	๖๑	๑๑.๔๔
๖. นายช่างศิลป์	๑	๐.๑๘

ตารางที่ ๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการกรมการค้าภายใน

ส่วนราชการ	ช่วงอายุ								อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	
กรมการค้าภายใน	๒	๔๖	๖๐	๘๗	๑๐๒	๘๔	๓๘	๓๒	๓๘.๙๒
ร้อยละ	๐.๔๔	๑๐.๒๐	๑๓.๓๐	๑๙.๒๙	๒๒.๖๒	๑๘.๖๓	๘.๔๓	๗.๐๙	๑๐๐

ตารางที่ ๔ โครงสร้างอายุราชการ

ส่วนราชการ	ช่วงอายุราชการ								อายุราชการเฉลี่ย
	๐-๔	๕-๙	๑๐-๑๔	๑๕-๑๙	๒๐-๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	>=๓๕	
กรมการค้าภายใน	๑๓๓	๘๒	๙๔	๕๗	๒๔	๓๓	๒๔	๔	๑๑.๙๑
ร้อยละ	๒๙.๔๙	๑๘.๑๘	๒๐.๘๔	๑๒.๖๔	๕.๓๒	๗.๓๒	๕.๓๒	๐.๘๙	๑๐๐

ตารางที่ ๔ ระดับการศึกษา

ส่วนราชการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กรมการค้าภายใน	๔๐	๘.๘๓	๒๓๕	๕๑.๘๘	๑๗๒	๓๗.๙๗	๖	๑.๓๒	๔๕๓	๑๐๐

ตารางที่ ๕ สัดส่วนข้าราชการแยกตามเพศ

เพศ	ระดับ											รวม	
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	อำนวยการต้น	อำนวยการสูง	บริหารต้น	บริหารสูง	คน	ร้อยละ
ชาย	๙	๓๓	๖	๓๐	๗๑	๓๗	๒	-	๔	๒	๑	๑๙๕	๔๓.๐๕
หญิง	๒๗	๓๐	๗	๕๖	๗๙	๔๙	๕	-	๔	๑	-	๒๕๘	๕๖.๙๕
รวม	๓๖	๖๓	๑๓	๘๖	๑๕๐	๗๖	๗	-	๘	๓	๑	๔๕๓	๑๐๐
ร้อยละ	๗.๙๕	๑๓.๙๑	๒.๘๗	๑๘.๙๘	๓๓.๑๑	๑๖.๗๘	๑.๕๕	-	๑.๗๗	๐.๖๖	๐.๒๒	๑๐๐	

ตารางที่ ๖ ข้อมูลจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					รวม
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	จำนวน
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
นักบริหาร	-	-	๑			๑
บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	-
บริหารระดับต้น	-	-	๑	-	-	๑
ประเภทอำนวยการ	๑	-	-	๑		๒
อำนวยการระดับสูง	๑	-	-	๑	-	๒
อำนวยการระดับต้น	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการพาณิชย์	๒	๒	๓	๒	๒	๑๑
ระดับชำนาญการ	-	-	๒	-	-	๒
ระดับชำนาญการพิเศษ	๒	๑	๑	๒	๒	๘
ระดับเชี่ยวชาญ	-	๑	-	-	-	๑
นักวิชาการช่างดวงวัด	๓	๑	-	๒	๓	๙
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	๓	๑		๒	๓	๙
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-
นิติกร	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	-	๑	๒
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	๑	-	-	๑
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	๑	๑
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-

ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					รวม
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	จำนวน
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑	-	๑
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	๑	-	๑
นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการเผยแพร่	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	-	-	๔
ระดับชำนาญงาน	๑	-	๑	-	-	๒
ระดับอาวุโส	๑	๑	-	-	-	๒
เจ้าพนักงานการพาณิชย์	-	-	๑	-	-	๑
ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-
ระดับอาวุโส	-	-	๑	-	-	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	-	-	๑
ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-
ระดับอาวุโส	-	๑	-	-	-	๑
เจ้าพนักงานช่างตวงวัด	๑	๖	-	๑	๑	๙
ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	๑	-
ระดับอาวุโส	๑	๖	-	๑	-	๘
นายช่างศิลป์	-	-	-	-	-	-
ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-
รวม	๙	๑๑	๗	๖	๗	๔๐

บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์ แผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการค้าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งนี้ได้ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนระดับชาติระดับองค์กร ระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยง และเกิดการบูรณาการให้เป็นในทิศทางเดียวกันเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของกรมการค้าภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน มีเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

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

วิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยมียุทธศาสตร์สำคัญ ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ซึ่งกรมการค้าภายในได้นำยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีประเด็นในการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๑. มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะ
๒. การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๓. การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบการสนับสนุนที่เหมาะสมเอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
๕. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๖. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีประเด็นในการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๑. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. มีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๓. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
๔. การพัฒนาและปรับปรุงระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูงตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
๕. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ
๖. การบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
๗. การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๙. มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
๑๐. การปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

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

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมสามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ ๕ ปี ถัดไป ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มุ่งเน้นให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งกรมการค้าภายใน ได้นำเป้าหมายหลักที่ ๑ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม เป้าหมายหลักที่ ๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ เป้าหมายหลักที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม เป้าหมายหลักที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนบูรณาการการค้าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีหมวดหมู่การพัฒนาภายใต้มิติที่ ๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศที่สำคัญ ดังนี้

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑ คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนายัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต

ข้อ ๓) ปรับรูปแบบการทำงาน ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุกองค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดงความสามารถและแข่งขันอย่างเป็นธรรม เพื่อจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะ สิทธิด้านแรงงาน เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงและปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต

ข้อ ๑) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือด้านการศึกษาฝึกอบรม และร่วมจัดการระบบการเรียนรู้ที่เป็นระบบเปิด และเข้าถึงง่าย รวมทั้งพัฒนาและยกระดับระบบรองรับ และ

สภาพแวดล้อมที่สามารถดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุมทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิต สมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน และการใช้สิทธิในการเข้าถึงบริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการได้อย่างเท่าเทียม การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคน เพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน การปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไกการสนับสนุนการฝึกอบรมและร่วมจัดการเรียนรู้ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และบุคลากรขั้นสูงเพื่อการพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

ข้อ ๒) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคน ทั้งข้อมูลอุปสงค์ อุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อ ๑) ส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาเมืองเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และพื้นที่สร้างสรรค์ที่หลากหลาย ทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง โดยกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้สถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน โดยเฉพาะผู้ประกอบการสตาร์ทอัพ สร้างพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และพื้นที่สร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีสาระที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่ม ครอบคลุมทุกพื้นที่ เข้าถึงได้ง่ายทั้งพื้นที่กายภาพ และพื้นที่เสมือนจริง เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและแสดงศักยภาพอย่างสร้างสรรค์อันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างค่านิยม และพฤติกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการควบคุมมาเป็นการกำกับ ดูแลหรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการ ให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผนงบประมาณ กำลังคน และการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ เร่งทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยปรับบทบาทและภารกิจใหม่ให้รองรับแนวทางการพัฒนาประเทศและสถานการณ์ในอนาคต ส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างภาครัฐ อัตรากำลัง งบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว มีประสิทธิภาพในการบริหารของส่วนราชการและจังหวัด และแก้ไขปรับปรุง พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจของส่วนราชการและการบูรณาการการทำงานร่วมกันของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพพร้อมรับ

ภารกิจจากส่วนกลางไปดำเนินการได้ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดกลไกที่สามารถให้หน่วยงานของรัฐสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานหรือสร้างนวัตกรรมโดยไม่ติดอยู่ภายใต้กรอบเงื่อนไขของกฎระเบียบเดิมโดยเร็วเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงาน ของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานของรัฐทั้งหมด อย่างบูรณาการให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อน ไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐกับภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาได้อย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่เป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นลำดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทาง และรูปแบบการให้บริการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับการทำงานแบบดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กร และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็น ต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม การจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญ กับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรม และ

เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

๓. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นนโยบายและแผนระดับชาติ ตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ที่กำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย (Thailand Digital Landscape)



วิสัยทัศน์ของการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม : ปฏิรูปประเทศไทยสู่ ดิจิทัลไทยแลนด์

ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ยุคที่ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะมีเป้าหมายในภาพรวม ๔ ประการ ดังนี้

(๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ก้าวทันเวทีโลก ด้วยการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ

(๒) สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม ด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๓) พัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่ม มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

(๔) ปฏิรูปกระบวนการทัศน์การทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ การใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติงานโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่าง ชัดเจน และแผนงานเพื่อดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ : เข้าถึง พร้อมใช้ จ่ายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : ขับเคลื่อน New S-Curve เพิ่มศักยภาพ สร้างธุรกิจ เพิ่มมูลค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : สร้างการมีส่วนร่วม การใช้ประโยชน์อย่าง ทั่วถึงและเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล : โปร่งใส อำนวยความสะดวก รวดเร็ว เชื่อมโยงเป็น หนึ่งเดียว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล : สร้างคน สร้างงาน สร้างความ แข็งแกร่งจากภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล : กฎระเบียบทันสมัย เชื่อมั่นในการลงทุน มีความมั่นคงปลอดภัย

สำหรับแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กล่าวถึงการดำเนินงานทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนา “กำลังคน” ให้มีความพร้อมใน ๒ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้กำหนดแผนงานหลักไว้ ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้ บริการ (Citizen Driven) (๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open Data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานของรัฐบาล (Open Government) เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (Government Service Platform) เพื่อรองรับ การพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ได้กำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ทั้งบุคลากรภาครัฐและเอกชน ทุกสาขาอาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรวัยทำงาน และวัยเกษียณให้มีความสามารถสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพหรือสร้างรายได้รูปแบบใหม่ นำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการได้เท่าทันความต้องการของผู้รับประโยชน์ (๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต ให้กับ บุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน (๓) พัฒนาผู้บริหารระดับสูงของรัฐบาล ให้มีความเข้าใจและสามารถวางแผนยุทธศาสตร์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กร ที่สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กรของหน่วยงาน ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำ "แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐" เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางระบบ การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง การบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งมีการพัฒนาเครื่องมือ กลไกต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

(๑) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

อย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ

(๒) บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- (๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
- (๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
- (๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

ประเด็นการพัฒนา

"แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐" ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากร เพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่ายเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว

ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัว ในการปฏิบัติงาน ที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ / กิจกรรมที่เน้น การสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี

ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน /แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับ ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่ง การเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม

ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน (๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตามประเมินและรายงานผลการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง (๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าว เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็น ยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมี การประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้งการรายงานผลการพัฒนา

๒) การบริหารจัดการเพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

๓) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุงและพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากร ออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการ และการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สำหรับประเด็นทักษะด้านดิจิทัล ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐ สามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจ และการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผน การพัฒนาได้ตรงกับ

ความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้ ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนา มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ และ ๓) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และ เพื่อปรับปรุงต่อยอดการพัฒนาต่อไป

๕. แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗)

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗) เป็นแผนซึ่งประกอบด้วย ๒ ด้าน ทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมของกระทรวงพาณิชย์ ในช่วง ๓ ปี มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

“บุคลากรมีศักยภาพสูงและพร้อมปฏิบัติงานในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว”

พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ดังกล่าวจึงได้กำหนดพันธกิจหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติร่วมกันไว้ ๕ ประการ ดังนี้

๑) พัฒนาโครงสร้างองค์กรและกระบวนการที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม และระบบนิเวศดิจิทัล

๒) พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อ สภาพแวดล้อมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีพลวัตสูง

๓) พัฒนาระบบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงและบูรณาการ กันรวมไปถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบข้อมูลในการขับเคลื่อนระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล

๔) พัฒนาขีดความสามารถหน่วยงาน บุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงผู้บริหาร หน่วยงานต่างๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล

๕) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงการพัฒนา ค่านิยมหลักขององค์กรให้เป็นบรรทัดฐานและสะท้อนอัตลักษณ์ขององค์กร

มิติกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

มิติกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและระบบ นิเวศน์ในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดการกำลังคนเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การพัฒนาขีดความสามารถของทุนมนุษย์ที่ตอบสนองต่ออนาคต (Workforce Capability Building)

ด้านที่ ๒ การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีพลวัตสูง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD Smart Process)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การพัฒนาระบบ Digital HR

ด้านที่ ๓ การพัฒนาหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วน ยุทธศาสตร์องค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การพัฒนาทักษะ HR for Future สำหรับบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล

ด้านที่ ๔ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อความผูกพันของบุคลากร
(Employee Engagement)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๖. แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมการค้าภายใน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้ส่วนราชการทุกแห่งต้องจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยจัดทำเป็นแผนระยะห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกรมการค้าภายใน ได้ดำเนินการตามความเชื่อมโยงดังกล่าว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าในประเทศให้มีความเข้มแข็ง เป็นธรรม ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม”

พันธกิจ (Mission)

๑) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร ผู้ประกอบการ ให้มีศักยภาพในการแข่งขัน เข้าถึงกลไก การส่งเสริมตลาดรูปแบบต่างๆ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

๒) พัฒนาการค้าสินค้าและบริการของเศรษฐกิจฐานรากให้มีศักยภาพและสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม และสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการชุมชน

๓) ดูแลราคา ปริมาณสินค้าและบริการให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และมีความเป็นธรรม สอดคล้องกับ สถานการณ์ทางการค้า

๔) พัฒนามาตรฐานการชั่งตวงวัดไทย และขยายขอบเขตการดูแล เพื่อสร้างความเป็นธรรมในระบบการค้า

๕) เสริมสร้างองค์ความรู้ให้ผู้บริโภคมีความเข้มแข็งในการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของตนเองและประชาชน ได้รับการบรรเทาภาระค่าครองชีพอย่างเหมาะสม

แผนปฏิบัติการ จำนวน ๕ เรื่อง สรุป ดังนี้

แผนปฏิบัติการ เรื่อง ๑ การพัฒนาระบบการค้าการตลาดสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพและ เกิดความเป็นธรรม

เป้าประสงค์ เกษตรกร สถาบันเกษตรกรและผู้ประกอบการ มีช่องทางตลาดและมูลค่าการค้าสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น และได้รับความเป็นธรรมจากการจำหน่าย ผลผลิตทั้งในด้านราคาและปริมาณ

แนวทาง

๑.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและยกระดับมาตรฐานสินค้า เกษตรสำคัญ

๑.๒ พัฒนาและส่งเสริมกลไกตลาดที่เป็นธรรมสำหรับเกษตรกร

๑.๓ เพิ่มโอกาสและช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์

๑.๔ ดูแลและส่งเสริมกิจการการค้าปลีกสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรให้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการ เรื่อง ๒ การพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจท้องถิ่น

เป้าประสงค์ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจชุมชนท้องถิ่นมีศักยภาพในการแข่งขัน และมีมูลค่าการค้าสินค้าและบริการชุมชนเพิ่มขึ้น

แนวทาง

- ๒.๑ เพิ่มศักยภาพในการประกอบธุรกิจให้กับผู้ประกอบการ และวิสาหกิจชุมชนท้องถิ่น
- ๒.๒ ยกย่องตลาดชุมชนให้เป็นกลไกสร้างการเติบโตและหมุนเวียนของเศรษฐกิจฐานราก
- ๒.๓ ขยายและเชื่อมโยงตลาดให้กับสินค้า ผลิตภัณฑ์และบริการชุมชน

แผนปฏิบัติการ เรื่อง ๓ การสร้างความเป็นธรรมทางการค้า และปกป้องสิทธิประโยชน์ผู้บริโภค

เป้าประสงค์ สินค้าและบริการที่จำเป็นต่อการครองชีพของประชาชนมีราคา จำหน่าย สอดคล้องกับต้นทุน และผู้บริโภคได้รับความเป็นธรรมด้าน ราคาและปริมาณสินค้าและแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ

แนวทาง

- ๓.๑ กำกับดูแลสินค้าและบริการให้มีราคาที่เหมาะสม และมีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๓.๒ ติดตามตรวจสอบพฤติกรรมการค้าของผู้ประกอบการ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้บริโภคถูกเอารัดเอาเปรียบจากการซื้อขายสินค้า
- ๓.๓ สร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการเฝ้าระวังพฤติกรรมทางการค้าที่ไม่เป็นธรรม และเสริมสร้างความรู้ให้กับผู้บริโภค

- ๓.๔ เพิ่มทางเลือกให้ผู้บริโภคในการเข้าถึงสินค้าและบริการในราคา ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

แผนปฏิบัติการ เรื่อง ๔ การเสริมสร้างมาตรฐานการชั่งตวงวัด เพื่อสนับสนุนการค้าที่เป็นธรรม

เป้าประสงค์ การชั่งตวงวัดไทยเป็นไปตามมาตรฐานสากล และเป็นธรรมกับเกษตรกร ผู้ประกอบการ และผู้บริโภค

แนวทาง

- ๔.๑ กำกับดูแลการชั่งตวงวัดให้เกิดความเป็นธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ ขยายขอบเขตการกำกับดูแลเครื่องชั่งตวงวัดให้สอดคล้องกับ สถานการณ์การใช้งาน และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

- ๔.๓ ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนในการกำกับ ดูแลด้านชั่งตวงวัด

- ๔.๔ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการชั่งตวงวัดไทยให้เทียบเท่ากับ มาตรฐานในระดับสากล

แผนปฏิบัติการ เรื่อง ๕ การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย และมีธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ กรมการค้าภายใน เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย และมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม และระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงปลอดภัย

แนวทาง

- ๕.๑ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร
- ๕.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้มีเสถียรภาพ และมั่นคงปลอดภัย
- ๕.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมการค้าภายใน ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติในมิติการพัฒนาบุคลากรของประเทศ รวมถึงการทบทวนแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗) และแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมการค้าภายใน เพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศ ระดับกระทรวง และระดับส่วนราชการ ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมการค้าภายในทุกสายงาน มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการค้าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยได้มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในภารกิจของกรม ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ๓. มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุกทั้งด้านการส่งเสริมและการกำกับดูแล สร้างความเป็นธรรม ทางการค้า ๔. มีการกำหนดกระบวนการในการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน ๕. มีการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถตอบสนองกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทุกกลุ่ม ๖. มีระบบสารสนเทศที่ใช้ในการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับบุคลากรทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ๗. มีการพัฒนานวัตกรรมการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง ๘. มีการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอต่อความต้องการ ๙. มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต ๑๐. มีการจัดสวัสดิการที่มีความเหมาะสมให้กับบุคลากร ๑๑. มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง ๑๒. มีค่านิยมองค์กรที่เป็นหลักยึดในการทำงานร่วมกัน ๑๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพมากขึ้น เช่น การมีส่วนร่วมในการประชุมนานาชาติ	๑. ปริมาณงานมีมากและมีความเร่งด่วน ทำให้ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานลดลง และทำให้บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองน้อย ๒. เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรบ่อยครั้งเนื่องจากมีอัตราการโอน ลาออก ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการทำงานเกษียณอายุเป็นจำนวนมาก ๔. บุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในการทำงาน ๕. บุคลากรยังขาดทักษะภาษาต่างประเทศ ๖. มีช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร ๗. ขาดระบบการสอนงานและถ่ายทอดวิธีการทำงานเฉพาะด้านที่เป็นทางการ ๘. พื้นที่ทำงานภายในแต่ละหน่วยงานมีจำกัดและคับแคบ ๙. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่เหมาะสม ๑๐. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพยังขาดความต่อเนื่อง ๑๑. ระบบสารสนเทศมีความซับซ้อนหลากหลายขาดการบูรณาการร่วมกัน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบาย Thailand ๔.๐ เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของกรม ๒. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เป็นตัวกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนภาคกิจของกรมเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศ ๓. มีกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เป็นแนวปฏิบัติงานทำให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ๔. การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนมีเพิ่มมากขึ้น ๕. เทคโนโลยีที่ทันสมัยเอื้อต่อการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เกิดความรวดเร็ว บริหารจัดการข้อมูลได้ง่ายขึ้น ๖. รูปแบบการค้าที่เปลี่ยนแปลงเอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจของกรม เช่น การค้าออนไลน์ เป็นต้น ๗. มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และรวดเร็ว สามารถใช้เป็นช่องทางการในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้การประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ภารกิจของกรมรวดเร็วครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น Facebook Line Youtube Tiktok ๘. สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย รวดเร็ว และมีความหลากหลาย ค้นหาข้อมูลได้ง่าย สามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานได้ ๙. ระบบคมนาคมมีความสะดวกสบายส่งผลต่อการเดินทางมาทำงาน เช่นรถไฟฟ้า เรือโดยสาร	๑. กฎ ระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย บุคลากรต้องใช้เวลาในการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ๒. ภาระค่าครองชีพสูงของบุคลากร ไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทน ส่งผลต่อการโอนย้ายบ่อยครั้ง ๓. ผลกระทบจากเศรษฐกิจโลก

วิเคราะห์สมรรถนะ องค์ความรู้ ทักษะ ของบุคลากรกรมการค้าภายใน

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การบริการที่ดี
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๕. การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะทางการบริหารในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย

๑. สภาวะผู้นำ
๒. วิสัยทัศน์
๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
๔. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง
๕. การควบคุมตนเอง
๖. การสอนงานและมอบหมายงาน

สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้าที่งานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน และส่วนราชการ

กรมการคลังภายในได้กำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ (ปี ๒๕๕๔ - ปัจจุบัน) ดังนี้

สมรรถนะ	อำนวยการ ต้น/สูง	สำนัก/กอง												
		พบ.	ตน.	สลก.	กม.	สต.	รป.	ชว./ ชว.ตจว.	ตป.	ยผ.	กษ.๑	กษ.๒	มช.	ศทส.
การคิดวิเคราะห์			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
การมองภาพองค์รวม	•						•			•	•	•	•	
การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		•												
การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	•							•						
การสืบเสาะหาข้อมูล					•		•	•	•	•				
ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	•	•		•		•								
การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ			•	•	•					•				•
ความยืดหยุ่นผ่อนปรน			•											
ศิลปะการสื่อสารจูงใจ		•				•			•	•			•	•
การสร้างสัมพันธภาพ										•				
ความสามารถในการติดตามและประเมินภาวะการค้าสินค้าเกษตร											•	•		
ความสามารถในการวิเคราะห์สินค้าเกษตรเชิงระบบ											•	•		
ความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์											•	•		
การบริหารจัดการงานธุรการ											•	•		

กรมการค้าภายในได้กำหนดความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน สำหรับ
ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ บริหาร และอำนวยการ ดังนี้

ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	บริหาร (อธิบดี รอง)	สำนัก/กอง												
		พ.บ.	ต.น.	ส.ล.ก.	ก.ม.	ส.ต.	ร.ป.	ช.ว./ ช.ว.ต.จ.ว.	ต.ป.	ย.ผ.	ก.ษ.๑	ก.ษ.๒	ม.ช.	ศ.ท.ส.
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน														
หลักเศรษฐศาสตร์						•				•	•	•	•	
คณิตศาสตร์ / สถิติเบื้องต้น						•				•	•	•		
โครงสร้าง การผลิต จำหน่าย การตลาด และช่องทางการกระจายสินค้า						•	•		•					
การวิเคราะห์ต้นทุนและราคา						•	•							
การบริหารธุรกิจ (การตลาด)												•		
ภาพรวมบทบาทภารกิจกรมการค้าภายใน	•									•				
การสอบเทียบเครื่องชั่งตวงวัด								•						
การตรวจสอบสินค้าหีบห่อ								•						
การตรวจสอบให้คำรับรองเครื่องชั่ง								•						
การตรวจสอบเครื่องชั่ง								•						
การตรวจสอบเครื่องตวงและเครื่องชั่ง								•						
การตรวจสอบให้คำรับรองเครื่องตวง และเครื่องวัด								•						
การบริหารจัดการระบบข้อมูลการ ปฏิบัติงานและกำกับการประกอบธุรกิจ ชั่งตวงวัด								•						
ระบบตลาดและเครื่องมือทางการตลาด สินค้าเกษตร						•								
กฎหมาย กฎ ระเบียบ นิติกรรมสัญญา และการดำเนินคดี					•									
การยกร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบ นิติ กรรมสัญญา					•									
การสืบสวนสอบสวนและดำเนินคดี					•									
การวินิจฉัยให้คำปรึกษา					•									
การบริหารจัดการข้อมูล							•	•	•	•				
การบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อ การบริหาร										•				
การบริหารจัดการด้านสารสนเทศ										•				
การวางแผนและวิเคราะห์โครงการ										•				•
การติดตามประเมินผล										•				
การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์										•				
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร										•				•
การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของ ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ระบบงาน ระบบเครือข่าย										•				•

ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	บริหาร (อธิบดี รอง)	สำนัก/กอง												
		พบ.	ตน.	สกก.	กม.	สต.	รป.	ชว./ ชว.ตจว.	ตป.	ยผ.	กษ.๑	กษ.๒	มช.	ศทส.
เครื่องมือทางการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่		•												
การตรวจสอบทางการเงิน			•											
การตรวจสอบการปฏิบัติตาม ข้อกำหนด			•											
การตรวจสอบดำเนินการ			•											
การดำเนินการด้านสวัสดิการ				•										
การดำเนินงานด้านเครื่องราชอิสริยาภรณ์				•										
การบริหารโครงการ				•										
การสร้างมาตรฐานจริยธรรมทางการค้า						•							•	
การบริหารการเงิน การคลัง				•										
หลักบัญชีและระบบบัญชี				•										
ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ในระบบอิเล็กทรอนิกส์				•										
การจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ				•										
การบริหารจัดการงานพัสดุ				•										
งานธุรการและงานสารบรรณ	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
การบริหารทรัพยากรบุคคล				•										
ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบ														
ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบ ราชการ	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
ทักษะ														
การใช้คอมพิวเตอร์	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
การใช้ภาษาอังกฤษ	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
การคำนวณ	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
การจัดการข้อมูล	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
เทคนิคการตรวจสอบ การจับกุม									•					

บทที่ ๕ แผนพัฒนาบุคลากรกรมการค้าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การจัดแผนพัฒนาบุคลากรกรมการค้าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้นำข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพาณิชย์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมการค้าภายใน ข้อมูลด้านบุคลากรกรมการค้าภายใน และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) มาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรกรมการค้าภายใน ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

“บุคลากรกรมการค้าภายใน มีความเป็นมืออาชีพ ก้าวทันเทคโนโลยี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ และสามารถนำมาปรับใช้ในพัฒนางานได้
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตสาธารณะ
๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิต สร้างสมดุลในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนากรมการค้าภายในให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ เสริมสร้างการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกัน

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานและ
สร้างสรรค์นวัตกรรมในการให้บริการงานภาครัฐ อย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง
เหมาะสม ปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
จรรยาบรรณ และซื่อสัตย์สุจริต

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมจิตอาสา และมีจิตสาธารณะ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสมดุลในการทำงาน และ
มีความผูกพันต่อองค์กร**

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถสร้างสมดุลในการดำเนิน
ชีวิตและการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีร่วมกัน และปรับปรุงสภาพแวดล้อม
ในการทำงานให้น่าอยู่น่าทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ เสริมสร้างความผูกพันที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมการค้าภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากর্মการค้าภายในให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
กรมการค้าภายใน เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้และ พัฒนา	จำนวนโครงการ/ กิจกรรม ที่ส่งเสริม การเรียนรู้ในรูปแบบ ที่หลากหลาย	๑.๑ เสริมสร้างการเรียนรู้ ในรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของ องค์กร	- โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมการ เรียนรู้ผ่านช่องทางและรูปแบบที่ หลากหลาย	๑.การฝึกอบรม/สัมมนา ทั้ง ภายใน และภายนอก หน่วยงาน ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning /OJT) ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน (Coaching) ๕. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ๖. การฝึกงาน	๓	๓	๓	๓	๓	๑. กลุ่มพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ๒. สำนัก/กอง/ กลุ่ม ๓. หน่วยงาน ภายนอก
	จำนวนโครงการ/ กิจกรรม/กระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในองค์กร	๑.๒ เสริมสร้างบรรยากาศ ในการเรียนรู้ และส่งเสริม การจัดการความรู้ภายใน องค์กร แลกเปลี่ยนองค์ ความรู้ระหว่างกัน	- โครงการบริหารจัดการความรู้ ภายในองค์กรการค้าภายใน (KM : Knowledge Management) - โครงการ/กิจกรรม “ถ่ายทอด ประสบการณ์จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง” (Knowledge sharing)	๑. การแลกเปลี่ยน เรียนรู้/การจัดการความรู้ ภายใน และภายนอก หน่วยงาน ๒. OJT ๓. การสอนงาน (Coaching) ๔. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)	๓	๓	๓	๓	๓	๑. กลุ่มพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ๒. สำนัก/กอง/ กลุ่ม ๓. หน่วยงาน ภายนอก
	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้เรียนรู้และพัฒนาด้วย ตนเอง	๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร เกิดเรียนรู้และพัฒนาด้วย ตนเองอย่างต่อเนื่อง	- โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากรผ่าน e-learning	๑. การฝึกอบรม/สัมมนา ทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e- learning /OJT) ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การศึกษาต่อ	๗๐	๗๐	๗๕	๗๕	๘๐	๑. กลุ่มพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ๒. สำนัก/กอง/ กลุ่ม ๓. หน่วยงาน ภายนอก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ	๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ ๒.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	- โครงการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ - โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติ ให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้อำนวยการกลุ่ม / หัวหน้าฝ่าย - โครงการพัฒนาศักยภาพผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม - โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง	๑. การฝึกอบรม/สัมมนา ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning /OJT) ๓. การสอนงาน (Coaching) ๔. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ๕. การศึกษาดูงาน	๗๐	๗๕	๗๕	๘๐	๘๐	๑. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. สำนัก/กอง/กลุ่ม ๓. หน่วยงานภายนอก
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับหมุนเวียนงาน		- หมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย	- หมุนเวียนงาน	๕	๕	๕	๕	๕	๑. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ๓. สำนัก/กอง/กลุ่ม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและพัฒนางาน เพื่อเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	- โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมการค้าภายใน - หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (ระดับอธิบดี) - หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (ระดับรองอธิบดี/อำนวยการระดับสูง/ผู้เชี่ยวชาญ)	๑. การฝึกอบรม/สัมมนา ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) ๓. การศึกษาดูงาน	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๑. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. หน่วยงานภายนอก
	ร้อยละความสำเร็จในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๓.๒ สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงาน ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	- การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	- สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. สำนัก/กอง/กลุ่ม
	จำนวนกระบวนการที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานและสร้างสรรค์นวัตกรรมในการให้บริการงานภาครัฐอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสม ปลอดภัย	- โครงการพัฒนากระบวนการ และการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๑. การฝึกอบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ๒. การศึกษาดูงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. สำนัก/กอง/กลุ่ม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
บุคลากรกรมการคำภายในมีคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณ มีจิตอาสา และจิตสาธารณะ	จำนวนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างจิตสำนึก มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และซื่อสัตย์สุจริต	๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และซื่อสัตย์สุจริต	- โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - โครงการเสริมสร้างความรู้และปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ - โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน	๑. การฝึกอบรม/สัมมนา ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) ๓. การศึกษาดูงาน ๔. ภูมิปัญญา/บรรยาธรรมะ	๑๕๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๕๐	๑. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. กลุ่มเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมจริยธรรม ๓. สำนัก/กอง/กลุ่ม ๔. หน่วยงานภายนอก
	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมจิตอาสา และมีจิตสาธารณะ	๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกิจกรรมจิตอาสา และมีจิตสาธารณะ	- โครงการจิตอาสา และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์	กิจกรรมจิตอาสา และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์	๑๕๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๕๐	๑. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. กลุ่มเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมจริยธรรม ๓. สำนัก/กอง/กลุ่ม ๔. หน่วยงานภายนอก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสมดุลในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลในการดำเนินชีวิต และการทำงาน	จำนวนโครงการ/หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิตและการทำงาน	๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถสร้างสมดุลในการดำเนินชีวิตและการทำงาน	- โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ - โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากรกรมการค้าภายใน	๑. การฝึกอบรม/สัมมนา ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) ๓. จัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร	๒	๒	๒	๒	๒	๑. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ๓. สำนัก/กอง/กลุ่ม ๔. หน่วยงานภายนอก
	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม สันทนาการสำหรับบุคลากรการค้าภายใน	๕.๒ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีร่วมกัน และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่	- โครงการ/กิจกรรม สันทนาการสำหรับบุคลากรการค้าภายใน	- กิจกรรมสันทนาการสร้างความสัมพันธ์	๗๐	๗๕	๗๕	๘๐	๘๐	๑. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ๓. สำนัก/กอง/กลุ่ม ๔. หน่วยงานภายนอก
	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการค้าภายใน	๕.๓ เสริมสร้างความผูกพันที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร	- โครงการเสริมสร้างความผูกพันในการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร - โครงการสัมมนากรมการค้าภายในประจำปี	๑. จัดฝึกอบรม สัมมนา ๒. โครงการ/กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. สำนัก/กอง/กลุ่ม

บทที่ ๖ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรกรมการค้าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เกิดผลเป็นรูปธรรม และหน่วยงานภายในกรมการค้าภายในสามารถนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้กำหนดแนวทางในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. กรมการค้าภายใน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรกรมการค้าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ไปยังหน่วยงาน บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เผยแพร่ทางเว็บไซต์ หนังสือเวียน เป็นต้น

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ จัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด โครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ได้ กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้า ดังนี้

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร ติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ไข ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรไปยังผู้บริหารระดับสูง ทุก ๖ เดือน พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง

.....