แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา
ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จัดทำโดย ...

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขานุการกรม

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรม (สศอ.) ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้ สศอ. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ มาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในระดับมหภาค พื้นที่เฉพาะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม รวมทั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ และอุตสาหกรรมรายสาขา โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต การผลักดันแผนและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติตลอดจนการติดตามและประเมินผล รวมทั้งพัฒนาระบบรองรับชุดข้อมูลขนาดใหญ่ การเตือนภัยด้านอุตสาหกรรม และการวิเคราะห์สถานการณ์อุตสาหกรรมในอนาคต เพื่อเป็นองค์กรชี้นำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งสัญญาณเตือนภัยทางอุตสาหกรรมอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ
2. เสนอแนะนโยบาย กำหนดท่าที แนวทางความร่วมมือด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ รวมทั้งประชุมเจรจากับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านอุตสาหกรรม
3. ศึกษา วิเคราะห์เศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาอุตสาหกรรม และการแก้ปัญหาหรือพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
4. วิเคราะห์ วิจัย คาดการณ์แนวโน้ม และเตือนภัยด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
5. ประสาน เร่งรัด ติดตาม ขับเคลื่อน และประเมินผลการพัฒนาอุตสาหกรรม
6. กำหนดนโยบายการสำรวจ การเก็บรักษา การใช้ประโยชน์ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม จัดทำดัชนีอุตสาหกรรม และทำหน้าที่เป็นศูนย์สารสนเทศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงอุตสาหกรรมหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.1 วิสัยทัศน์ :

“เป็นองค์กรชี้นำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศสู่ความยั่งยืน”

1.2 พันธกิจ :

1) จัดทำ บูรณาการ ผลักดัน และขับเคลื่อนนโยบาย แผน ยุทธศาสตรการพัฒนาอุตสาหกรรมสูอุตสาหกรรมเศรษฐกิจใหเติบโตอยางยั่งยืน

2) เสนอแนะนโยบาย กำหนดทาที แนวทางความรวมมือทางดานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหวางประเทศ

3) จัดทำ เชื่อมโยง บูรณาการ และใหบริการขอมูล การชี้นำและการเตือนภัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเชื่อถือได

4) สรางความเขมแข็งในการเปนองคกรที่เปนเลิศดานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

1.3 ค่านิยม :

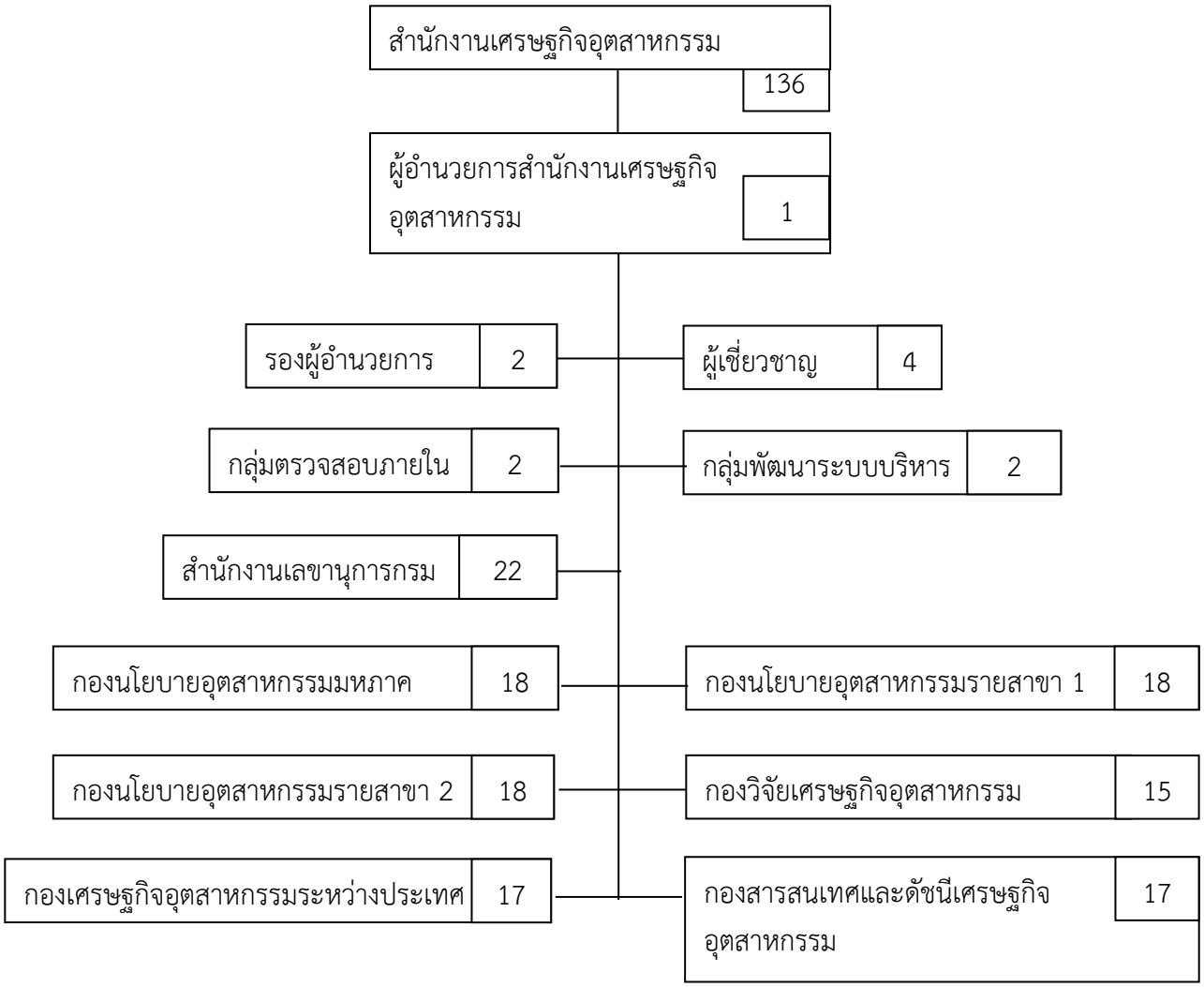
1.4 วัฒนธรรมองคกร :

“ยึดหลักวิชาการ บูรณาการรอบด้าน ปฏิบัติงานสร้างสรรค์ก้าวทันความ

1.5 โครงสร้างส่วนราชการ / หน่วยงาน และกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ได้แบ่งโครงสร้างหน่วยงานตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สศอ. กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ.2560 ออกเป็น 2 กลุ่มงาน 7 กอง โดยมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน 136 อัตรา โดยมีรายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลังจำแนกตามประเภทระดับตำแหน่ง และหน่วยงาน ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 : แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม



หมายเหตุ : 1. ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม
2. ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567
3. กรอบอัตราตำแหน่งข้าราชการพลเรือน 136 อัตรา

1.6 จำนวนข้าราชการผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2568

ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2568 สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จะมีผู้เกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 14 คน แบ่งตามระดับตำแหน่ง และปีงบประมาณที่จะเกษียณอายุได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 : จำนวนข้าราชการผู้ที่จะเกษียณอายุข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

ตำแหน่ง	จำนวนผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ (คน)				
	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566	พ.ศ. 2567	พ.ศ. 2568
1. ประเภทบริหาร					
- บริหารสูง	-	1	-	1	-
- บริหารต้น	1	-	-	1	-
2. ประเภทอำนวยการ					
- อำนวยการสูง	1	1	2	-	-
- อำนวยการต้น	-	-	-	-	-
3. ประเภทวิชาการ					
- เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-
- ชำนาญการพิเศษ	-	1	3	1	
- ชำนาญการ	-	-	-	1	-
- ปฏิบัติการ	-	-	-	-	-
4. ประเภททั่วไป					
- อาวุโส	-	-	-	-	-
- ชำนาญงาน	1	-	-	-	-
- ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-
รวม	3	3	5	3	0

หมายเหตุ : 1. ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม

2. ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ส่วนที่ 2 : การทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคน

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคนขององค์กร โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

2.1 บทบาทภารกิจปัจจุบันของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.)

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในระดับมหภาค พื้นที่เฉพาะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม รวมทั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ และอุตสาหกรรมรายสาขา โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคตเพื่ออนาคต การผลักดันแผนและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติตลอดจนการติดตามและประเมินผล รวมทั้งพัฒนาระบบรองรับชุดข้อมูลขนาดใหญ่ การเตือนภัยด้านอุตสาหกรรมและการวิเคราะห์สถานการณ์อุตสาหกรรมในอนาคต เพื่อเป็นองค์กรชี้นำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งสัญญาณเตือนภัยทางอุตสาหกรรมอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 : บทบาทภารกิจ และลักษณะการปฏิบัติงาน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

ภารกิจปัจจุบันของ สศอ.	ประเภทภารกิจ			ลักษณะการปฏิบัติงาน
	หลัก	รอง	สนับสนุน	
1. งานนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม				
1.1 เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ	/			- จัดทำนโยบาย แผน และมาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม - นำเสนอความเห็น และท่าทีให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
1.2 เสนอแนะนโยบาย กำหนดท่าที แนวทางความร่วมมือด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ รวมทั้งประชุมเจรจากับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านอุตสาหกรรม	/			- การจัดทำนโยบาย กำหนดท่าที แนวทางความร่วมมือด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ - การเข้าร่วมประชุมเจรจากับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านอุตสาหกรรม
1.3 ศึกษา วิเคราะห์เศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาอุตสาหกรรม และการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	/			- การพัฒนาความร่วมมือด้านอุตสาหกรรมกับประเทศต่าง ๆ อาทิ การดูงาน การลงนาม MOU - การวิเคราะห์ และจัดทำรายงานภาวะหรือสถานการณ์เศรษฐกิจอุตสาหกรรม - การประสานการดำเนินงานเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาอุตสาหกรรม

ภารกิจปัจจุบันของ สศอ.	ประเภทภารกิจ			ลักษณะการปฏิบัติงาน
	หลัก	รอง	สนับสนุน	
1.4 ประสาน เร่งรัด ติดตาม ขับเคลื่อน และประเมินผลการพัฒนาอุตสาหกรรม				- การติดตามและประเมินผลการพัฒนาอุตสาหกรรม - การจัดทำแผนงานงบประมาณในลักษณะบูรณาการ
2. งานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ				
2.1 กำหนดนโยบายการสำรวจ การเก็บรักษา การใช้ประโยชน์ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม จัดทำดัชนีอุตสาหกรรม และทำหน้าที่เป็นศูนย์สารสนเทศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	/			- การสำรวจ ทำสถิติ และจัดทำดัชนีอุตสาหกรรม - การให้บริการศูนย์ข้อมูลเชิงลึก - การจัดทำระบบคอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลและเครือข่าย - การวิจัยด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม - การพัฒนาแบบจำลองเพื่อการคาดการณ์ และชี้นำเตือนภัย - การนำเสนอผลการวิจัย คาดการณ์และเตือนภัยด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
2.2 วิเคราะห์ วิจัย คาดการณ์แนวโน้ม และเตือนภัยด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	/			
3. งานบริหารและพัฒนาองค์กร				
3.1 งานตรวจสอบภายใน			/	
3.2 งานพัฒนาระบบบริหาร			/	
3.3 งานบริหารจัดการและบริหารราชการทั่วไป			/	
3.4 งานบริหารการคลังและพัสดุ			/	
3.5 งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล			/	
3.6 งานประชาสัมพันธ์และห้องสมุด			/	
3.7 งานกฎหมาย และนิติกรรมสัญญา				

2.2 องค์ความรู้ที่ต้องมีเพื่อรองรับบทบาทภารกิจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากบทบาทภารกิจ และลักษณะการปฏิบัติงานของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ดังกล่าว สำนักงานฯ ได้สำรวจทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นในการตอบสนองต่อภารกิจในระยะ 4 ปีข้างหน้าจากผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงาน โดยสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นได้ ดังนี้

ตารางที่ 7 : บทบาทภารกิจ และองค์ความรู้ที่จำเป็น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทบาทภารกิจในปี พ.ศ. 2568	องค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ
1. เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ	- การจัดทำนโยบาย แผน มาตรการในการพัฒนาอุตสาหกรรม ทั้งในภาพรวม และรายสาขา อาทิ อุตสาหกรรม First S-Curve New S-Curve และ Second Wave S-Curve - การบูรณาการกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ
2. เสนอแนะนโยบาย กำหนดท่าที แนวทางความร่วมมือด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ รวมทั้งประชุมเจรจากับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านอุตสาหกรรม	- ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ - ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ - เทคนิคการเจรจาต่อรอง
3. ศึกษา วิเคราะห์เศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนาอุตสาหกรรม และการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	- การจัดทำรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรมรายสาขา/เศรษฐกิจระหว่างประเทศ - การวิเคราะห์ศักยภาพและสถานการณ์ของอุตสาหกรรมอนาคต/อุตสาหกรรมใหม่
4. วิเคราะห์ วิจัย คาดการณ์แนวโน้มและเตือนภัยด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	- เครื่องมือวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ เศรษฐมิติ และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ขั้นกลาง-สูง - การวิเคราะห์และการชี้นำเตือนภัยทางเศรษฐกิจ - การจัดทำแบบจำลองทางเศรษฐกิจ - การจัดทำรายงานการคาดการณ์แนวโน้ม และเตือนภัย
5. ประสาน เร่งรัด ติดตาม ขับเคลื่อนและประเมินผลการพัฒนาอุตสาหกรรม	- การขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรการในการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) - การติดตามประเมินผลสำเร็จของนโยบาย แผนงาน และโครงการ
6. กำหนดนโยบายการสำรวจ การเก็บรักษา การใช้ประโยชน์ข้อมูลด้าน	- การจัดทำแบบจำลองและโปรแกรมประยุกต์สำหรับระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์

บทบาทภารกิจในปี พ.ศ. 2568	องค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ
อุตสาหกรรม จัดทำดัชนีอุตสาหกรรม และทำหน้าที่เป็นศูนย์สารสนเทศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	- การวิเคราะห์อัลกอริทึ่มให้เหมาะกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) - ความรู้ด้านสถิติประยุกต์ โดยมีทักษะด้านการวางแผนจัดเก็บข้อมูล กำหนดกรอบตัวอย่าง - ทักษะด้านการวิเคราะห์ และคัดเลือกข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์ และการคาดการณ์อุตสาหกรรม - ทักษะเศรษฐศาสตร์ในการจัดทำและพัฒนาดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย อาทิ	
- งานตรวจสอบภายใน	- หลักสูตร CGIA ของกรมบัญชีกลาง /การจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ / การเงิน การบัญชี / การบริหารโครงการ /IT
- งานพัฒนาระบบบริหาร	- การวิเคราะห์องค์กรเพื่อการพัฒนาระบบราชการและการสร้างนวัตกรรม/ การเสนอแนะให้คำปรึกษา /การติดตามประเมินผล
- งานสารบรรณและบริหารงานทั่วไป	- การบริหารการสื่อสารภายในองค์กรภายใต้ระบบ Smart Office
- งานบริหารการคลังและพัสดุ	- หลักสูตร CGIA ของกรมบัญชีกลาง /การจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ / การเงิน การบัญชี / การบริหารโครงการ /IT
- งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- การคิดวิเคราะห์ /เทคโนโลยีเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 - การบริหารและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ระบบราชการ 4.0
- งานประชาสัมพันธ์และห้องสมุด	- การดูแลระบบช่องทางการประชาสัมพันธ์
- งานกฎหมาย และนิติกรรมสัญญา - อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	- พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง/การดำเนินการทางกฎหมาย - การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) อาทิ การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารทีมงานและภาวะผู้นำ การบริหารเวลา - การกำกับ ติดตาม ดูแลโครงการศึกษาฯ - ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ - การเขียนรายงานการประชุม

ส่วนที่ 3 : มาตรการในการบริหารและพัฒนากำลังคน

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนภารกิจและกำลังคนของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) รวมทั้งสถานภาพด้านองค์ความรู้ของบุคลากรในปัจจุบัน จึงได้กำหนดมาตรการในการบริหารและพัฒนากำลังคนของ สศอ. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนี้

3.1 สนับสนุนให้มีการเกลี่ยกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ โดยให้ความสำคัญกับการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ โดยการทบทวนการจัดอัตรากำลังคนขององค์กรให้สอดคล้องและเหมาะสมตามกรอบแนวทางการใช้กำลังคนภาครัฐเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลังและให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประเทศชาติ

3.2 จัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนอย่างเป็นระบบ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สศอ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยดำเนินการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำระบบ HiPPS มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับข้าราชการ สศอ. (Career Path) เป็นต้น รวมทั้งได้กำหนดแผนอย่างชัดเจนในการจัดทำแผนทดแทนอัตรากำลัง และแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานของ สศอ. (Successor) การ Sub Contract การจ้างข้าราชการผู้เกษียณอายุ

3.3 สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจและสร้างความเป็นมืออาชีพ โดยมีแผนพัฒนาข้าราชการ สศอ. ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศอ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ มาตรการ โครงการ / กิจกรรม และตัวชี้วัด อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ สศอ. ทั้งในและต่างประเทศ จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในประเทศ รวมทั้งจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอกที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับตำแหน่งและระดับเพื่อรองรับภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ของ สศอ. รวมถึงเรียนรู้โดยการทำ OJT จากที่ปรึกษาทั้งในและต่างประเทศ

3.4 สนับสนุนให้เกิดการสอนงานของผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้บุคลากรภายในองค์กร โดยการยกย่อง ชมเชย และให้ความสำคัญกับผู้สอนงาน หรือระบบพี่เลี้ยง ตลอดจนการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นในองค์ความรู้ที่ยังกระจุกตัวอยู่ในบางกลุ่มงานหรือบุคลากรบางคน ตลอดจนองค์ความรู้ที่อยู่ในบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุ

ส่วนที่ 4 : แผนพัฒนากำลังคน โดยทุนการศึกษาและฝึกอบรม

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ได้กำหนดแผนในการพัฒนากำลังคน โดยทุนการศึกษาและฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

ตารางที่ 9 : แผนการพัฒนากำลังคน โดยทุนการศึกษาและฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเภททุน	กลุ่มเป้าหมาย		ตำแหน่ง	ระดับ	สาขาวิชา/หลักสูตร	ประเทศ
	บุคคลทั่วไป	ข้าราชการ				
ทุนสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (เช่น ทุน กพ./ทุนต่างประเทศ)		- ข้าราชการ	- ตำแหน่งในสายงานหลัก ได้แก่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน / นักวิชาการคอมพิวเตอร์	- ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	- วิศวกรรมศาสตร์ - เศรษฐศาสตร์ - Public Policy - Data Analysis for big data	- สหรัฐอเมริกา - สหราชอาณาจักร - สหภาพยุโรป - เยอรมัน - สิงคโปร์ - อังกฤษ - ญี่ปุ่น

นอกจากการวิเคราะห์ความพอเพียงของอัตรากำลัง และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแล้ว สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ยังได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ 2568 เพื่อใช้ครอบคลุมทั้งการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดการองค์ความรู้ภายในสำนักงาน ดังนี้

ส่วนที่ 5 : แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมจะพิจารณาให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. (HR Scorecard) และความสอดคล้องกับบริบทของสำนักงาน ทั้งนี้ HR Scorecard แบ่งได้เป็น 5 มิติ โดยมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในแต่ละมิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities)

(ก) กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหาร (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดก่อให้เกิดผลดังนี้

(ก) รักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

(ง) การระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้

ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ส่วนราชการ และจังหวัดต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ทั้งนี้สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
2. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
3. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
5. การสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

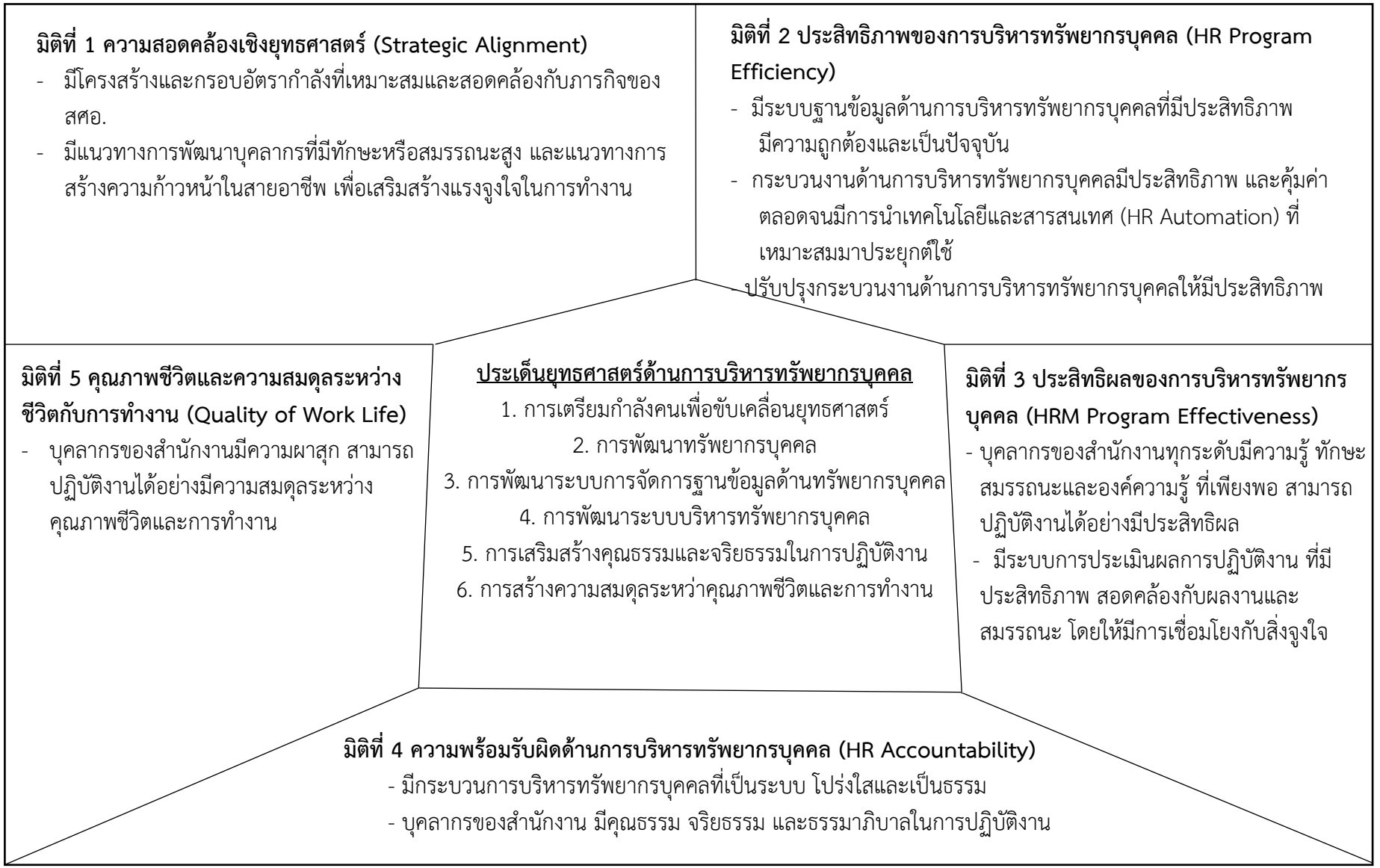
สศอ. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 9 เป้าประสงค์ ดังนี้

ตารางที่ 10 : ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
การเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	1. มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของ สศอ.
	2. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	3. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	4. กระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ (HR Automation) ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ 5. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ โดยให้มีการเชื่อมโยงกับสิ่งจูงใจ
การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	6. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบโปร่งใสและเป็นธรรม 7. บุคลากรของสำนักงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
การสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	8. บุคลากรของสำนักงานมีความผาสุก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	9. บุคลากรของสำนักงานทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและองค์ความรู้ ที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล

ทั้งนี้จาก 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ และ 9 เป้าประสงค์ข้างต้น สามารถนำมาผนวกกับ 5 มิติ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ได้ ดังนี้

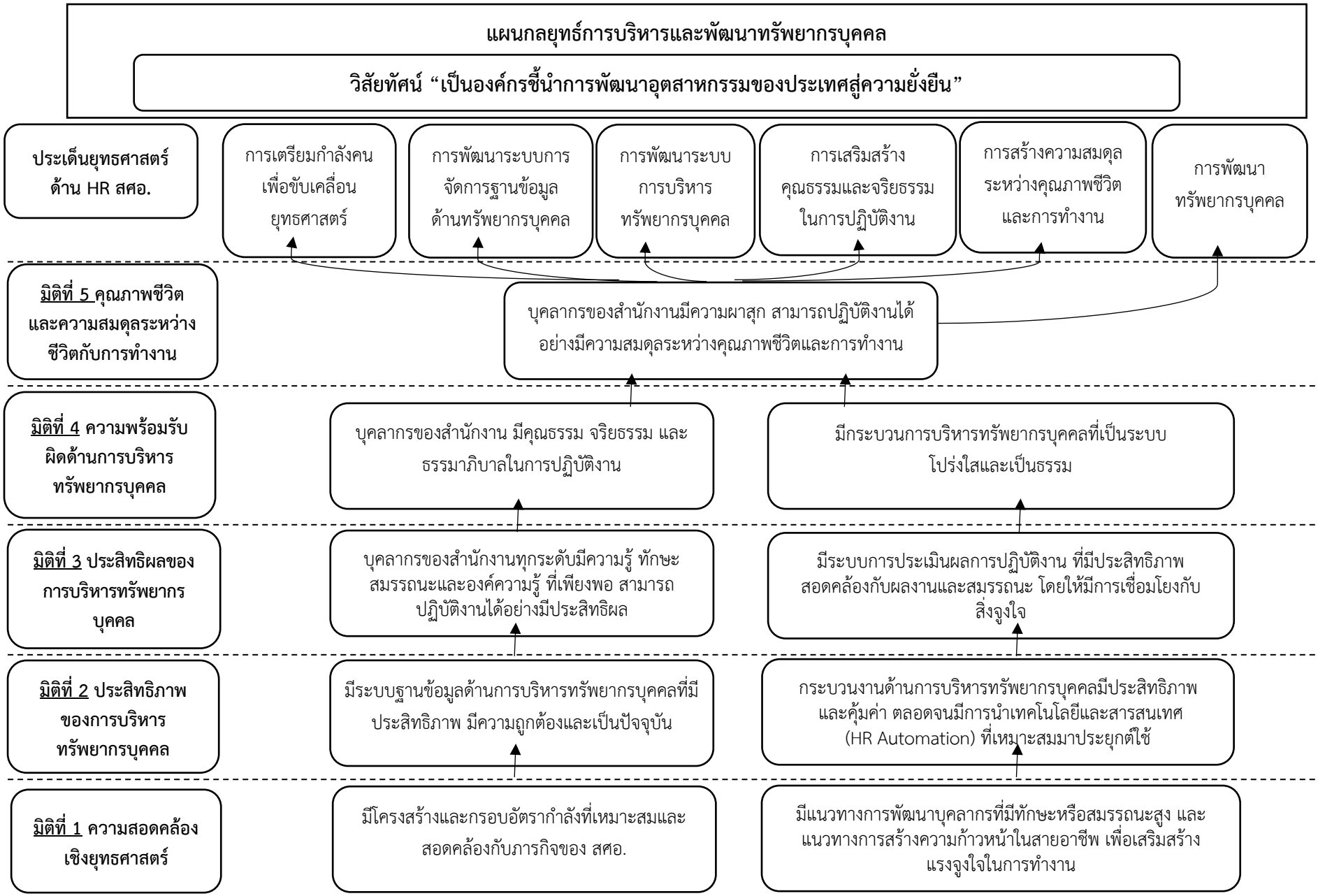
แผนภูมิภาพที่ 2 : เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ตารางที่ 11 : ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	1.1 มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของ สศอ.	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการทบทวนกรอบอัตรากำลัง
	1.2 มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) และระบบกำลังคนคุณภาพ (TMS) 1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)	2.1 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	2.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการฐานข้อมูลระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการ (DPIS)
	2.2 กระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ (HR Automation) ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้	2.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2.2.2 ระดับความสำเร็จในการทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/สัมมนา 2.2.3 จำนวนกระบวนงานที่มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	3.1 บุคลากรของสำนักงานทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและองค์ความรู้ ที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล	3.1.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี
		3.1.2 จำนวนคู่มือองค์ความรู้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นต่อปี
	3.2 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ โดยให้มีการเชื่อมโยงกับสิ่งจูงใจ	3.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	4.1 มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบโปร่งใสและเป็นธรรม	4.1.1 จำนวนหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ได้ประกาศและแจ้งให้ทราบทั่วกัน
	4.2 บุคลากรของสำนักงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)	5.1 บุคลากรของสำนักงานมีความผาสุก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	5.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของแผนการสร้างความผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
		5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน


แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรชี้นำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศสู่ความยั่งยืน”
ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้าน HR สศอ.
การเตรียมกำลังคน เพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์
การพัฒนาระบบการ จัดการฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาระบบ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล
การเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
การสร้างความสมดุล ระหว่างคุณภาพชีวิต และการทำงาน
การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน
บุคลากรของสำนักงานมีความผาสุก สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
มิติที่ 4 ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
บุคลากรของสำนักงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของ การบริหารทรัพยากร บุคคล
บุคลากรของสำนักงานทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและองค์ความรู้ ที่เพียงพอ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล
มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ โดยให้มีการเชื่อมโยงกับ สิ่งจูงใจ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
กระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ (HR Automation) ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์
มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับภารกิจของ สศอ.
มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และ แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) ประจำปีงบประมาณ 2568

<table>
<tr><th colspan="2">วิสัยทัศน์</th></tr>
<tr><td colspan="2">“เป็นองค์กรชี้นำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศสู่ความยั่งยืน”</td></tr>
<tr><th>พันธกิจ</th><th>ยุทธศาสตร์</th></tr>
<tr><td>1. จัดทำ บูรณาการ ผลักดันนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
2. จัดทำ เชื่อมโยง และให้บริการข้อมูล การชี้นำและการเตือนภัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเชื่อถือได้
3. สร้างความเข้มแข็งในการเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม</td><td>1. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและผลักดันไปสู่การปฏิบัติ
2. ให้บริการระบบสารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและระบบเตือนภัยที่เชื่อถือได้ทันสถานการณ์ และตรงตามความต้องการ
3. การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและพัฒนาองค์กร</td></tr>
<tr><td colspan="2">ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอละพัฒนาทรัพยากรบุคคล</td></tr>
<tr><td colspan="2">1. การเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
2. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
3. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
5. การสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
6. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</td></tr>
</table>

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)											
					ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของ สศอ.	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการทบทวนกรอบอัตรากำลัง	1. การทบทวนกรอบอัตรากำลัง สศอ. ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	→										
	1.2 มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs)	2. การดำเนินการโครงการ - HiPPs	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←											→
		1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	3. การจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Path & Succession Plan)	- ไม่ใช้งบประมาณ -							←					→
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	2.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการฐานข้อมูลระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการ (DPIS)	4. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการ (DPIS) OIE	- ไม่ใช้งบประมาณ -				←								→
	2.2 กระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ (HR Automation) ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้	2.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ไม่ใช้งบประมาณ -							←					→
		2.2.2 ระดับความสำเร็จในการทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/สัมมนา	6. การทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/สัมมนา	- ไม่ใช้งบประมาณ -							←					→
		2.2.3 จำนวนกระบวนงานที่มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้	7. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ระบบการลาผ่านระบบ DPIS 6	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←											→
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรของสำนักงานทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและองค์ความรู้ ที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล	3.1.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี	8. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	→										
		3.1.2 จำนวนคู่มือองค์ความรู้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นต่อปี	9. โครงการบริหารจัดการความรู้ (KM)	690,000	←											→
	3.2 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ โดยให้มีการเชื่อมโยงกับสิ่งจูงใจ	3.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	10. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะ	- ไม่ใช้งบประมาณ -				←								→
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบโปร่งใส และเป็นธรรม	4.1.1 จำนวนหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ได้ประกาศและแจ้งให้ทราบทั่วกัน	11. การจัดทำและประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←											→
	4.2 บุคลากรของสำนักงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	12. กิจกรรมประกาศเจตจำนง	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←	→										
			13. โครงการตามรอยเบื้องพระยุคลบาท/เศรษฐกิจพอเพียง	- ไม่ใช้งบประมาณ -	←											→
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 บุคลากรของสำนักงานมีความผาสุก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	5.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของแผนการสร้างความผาสุกความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน	14. แผนปฏิบัติการตามแผนการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจ สศอ. ประจำปี	- ไม่ใช้งบประมาณ -									←		→
		5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน	15. การสำรวจความพึงพอใจต่อบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน	- ไม่ใช้งบประมาณ -									←		→

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568
ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568
หน่วยงาน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

ลำดับที่	โครงการ /กิจกรรม / หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	ตัวชี้วัด		ระยะเวลาปฏิบัติงาน												รูปแบบการพัฒนา (เช่น การสัมมนา / การบรรยาย ศึกษาดูงาน ฯลฯ)	แนวทางการประเมินผลกิจกรรมหรือผู้เข้าร่วมอบรม
					เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4				
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
1	**โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม**																			
1.1	หลักสูตร อบรมข้าราชการบรรจุใหม่	ข้าราชการบรรจุใหม่ของ สศอ.	15	10,620	✓				←	—	→								การบรรยาย/ฝึกปฏิบัติ	แบบประเมินผลโครงการ
1.2	หลักสูตร การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและส่งเสริมคุณธรรมในการปฏิบัติราชการ	เจ้าหน้าที่ สศอ.	60	70,800	✓					←	—	→							การบรรยาย/กรณีศึกษา	แบบประเมินผลโครงการ
1.3	หลักสูตร การเรียนผลงานวิชาการสำหรับเลื่อนตำแหน่งระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ	เจ้าหน้าที่ สศอ.	30	55,600	✓								←	—	→				การบรรยาย/กรณีศึกษา	แบบประเมินผลโครงการ
2	**โครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**																			
2.1	หลักสูตร การใช้ Canva Design เพื่อประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ สศอ.	30	34,680	✓							←	—	→					ฝึกปฏิบัติ	แบบประเมินผลโครงการ
2.2	หลักสูตร การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กร	เจ้าหน้าที่ สศอ.	40	54,500	✓							←	—	→					การบรรยาย/ฝึกปฏิบัติ	แบบประเมินผลโครงการ
3	**โครงการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่**																			
3.1	หลักสูตร การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ	เจ้าหน้าที่ สศอ. ระดับหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป	30	48,900	✓										←	—	→		การบรรยาย/ฝึกปฏิบัติ	แบบประเมินผลโครงการ
รวม			๒๐๕	๒๗๕,๑๐๐																