



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR SCORECARD)

ของ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567

จัดทำโดย ...

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการกรม

## สารบัญ

|                                                                                                       | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป</b>                                                                       |      |
| 1.1 วิสัยทัศน์                                                                                        | 1    |
| 1.2 พันธกิจ                                                                                           | 1    |
| 1.3 ค่านิยม                                                                                           | 1    |
| 1.4 โครงสร้างส่วนราชการ / หน่วยงาน และกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน                                        | 2    |
| 1.5 จำนวนข้าราชการผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565                                 | 4    |
| <b>ส่วนที่ 2 : การทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคน</b>                                                      |      |
| 2.1 บทบาทภารกิจปัจจุบันของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.)                                           | 5    |
| 2.2 คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร และความจำเป็นในการพัฒนา                           | 7    |
| 2.3 องค์ความรู้ที่ต้องมีเพื่อรองรับบทบาทภารกิจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565                             | 11   |
| 2.4 การวิเคราะห์องค์ความรู้และอัตรากำลังคนที่ต้องการ                                                  | 13   |
| <b>ส่วนที่ 3 : มาตรการในการบริหารและพัฒนากำลังคน</b>                                                  | 16   |
| <b>ส่วนที่ 4 : แผนพัฒนากำลังคน โดยทุนการศึกษาและ ฝึกอบรม</b>                                          | 17   |
| <b>ส่วนที่ 5 : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 – 2567</b>                            | 19   |
| - เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 22   |
| - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567           | 25   |
| - แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567               | 32   |

## สารบัญ (แผนภูมิและตาราง)

|                                                                                                                           | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| แผนภูมิที่ 1 : แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจ<br>อุตสาหกรรม                                  | 2    |
| ตารางที่ 1 : กรอบอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม                                                           | 3    |
| ตารางที่ 2 : จำนวนข้าราชการผู้ที่จะเกษียณอายุข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม                                         | 4    |
| ตารางที่ 3 : บทบาทภารกิจ และลักษณะการปฏิบัติงาน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม                                                | 5    |
| ตารางที่ 4 : สาขาและคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด สำนักงาน<br>เศรษฐกิจอุตสาหกรรม                     | 7    |
| ตารางที่ 5 : ระดับสมรรถนะและคำอธิบายระดับสมรรถนะ                                                                          | 8    |
| ตารางที่ 6 : สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง และระดับสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจ<br>อุตสาหกรรม                              | 9    |
| ตารางที่ 7 : บทบาทภารกิจ และองค์ความรู้ที่จำเป็น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567                                              | 11   |
| ตารางที่ 8 : การวิเคราะห์องค์ความรู้ และอัตรากำลังที่ต้องการ ในปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2566-2567                               | 13   |
| ตารางที่ 9 : แผนการพัฒนากำลังคน โดยทุนการศึกษาและฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ<br>พ.ศ. 2566-2567                                | 17   |
| ตารางที่ 10 : ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป้าประสงค์<br>เชิงกลยุทธ์                                   | 20   |
| แผนภูมิภาพที่ 2 : เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกรอบมาตรฐาน<br>ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | 22   |
| ตารางที่ 11 : ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567                                                          | 23   |

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SCORECARD)**  
**ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567**

\*\*\*\*\*

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป**

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้ สศอ. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในระดับมหภาค พื้นที่เฉพาะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม รวมทั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ และอุตสาหกรรมรายสาขา โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต การผลักดันแผนและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติตลอดจนการติดตามและประเมินผล รวมทั้งพัฒนาระบบรองรับชุดข้อมูลขนาดใหญ่ การเตือนภัยด้านอุตสาหกรรม และการวิเคราะห์สถานการณ์อุตสาหกรรมในอนาคต เพื่อเป็นองค์การชั้นนำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 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 :** “เป็นองค์การชั้นนำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศสู่ความยั่งยืน”

**1.2 พันธกิจ :**

1. จัดทำ บูรณาการ ผลักดันนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
2. จัดทำ เชื่อมโยง และให้บริการข้อมูล การชี้แนะและการเตือนภัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเชื่อถือได้
3. สร้างความเข้มแข็งในการเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

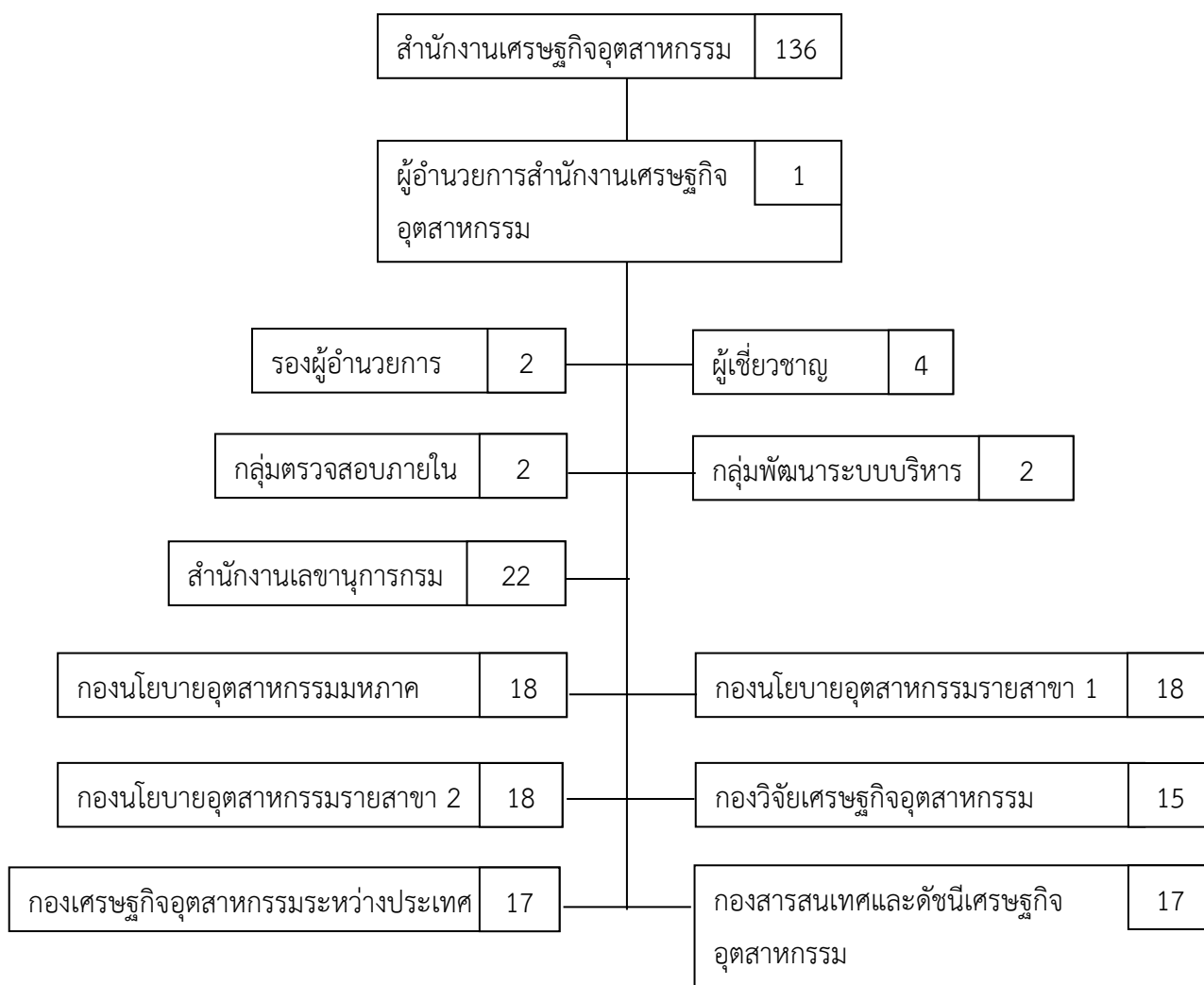
**1.3 ค่านิยม :**

รับผิดชอบหน้าที่      เสนอแนะอย่างสร้างสรรค์  
มีความซื่อสัตย์สุจริต      มุ่งผลสัมฤทธิ์

#### 1.4 โครงสร้างส่วนราชการ / หน่วยงาน และกรอบอัตรากำลังในปัจจุบัน

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ได้แบ่งโครงสร้างหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ สศอ. กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ.2560 ออกเป็น 2 กลุ่มงาน 7 กอง โดยมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน 136 อัตรา และมีอัตรากำลังคนที่ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน จำนวน 126 คน โดยมีรายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลังจำแนกตามประเภท ระดับตำแหน่ง และหน่วยงาน ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 : แผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม



หมายเหตุ : 1. ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม

2. ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

3. กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือน 136 อัตรา

ตารางที่ 1 : กรอบอัตรากำลังข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

| ที่ | ตำแหน่ง                               | บริหาร |     | อำนวยการ |     | วิชาการ |     |     |     |     | ทั่วไป |     |     | รวม | ว่าง |
|-----|---------------------------------------|--------|-----|----------|-----|---------|-----|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|------|
|     |                                       | สูง    | ต้น | สูง      | ต้น | ทว.     | ชช. | ชพ. | ชก. | ปก. | อส.    | ชง. | ปจ. |     |      |
| 1   | ผู้บริหาร                             | 1      | -   | -        | -   | -       | -   | -   | -   | -   | -      | -   | -   | 1   | -    |
| 2   | รองผู้อำนวยการ                        | -      | 2   | -        | -   | -       | -   | -   | -   | -   | -      | -   | -   | 2   | -    |
| 3   | ผู้เชี่ยวชาญ                          | -      | -   | -        | -   | -       | 4   | -   | -   | -   | -      | -   | -   | 4   | -    |
| 4   | กลุ่มตรวจสอบภายใน                     | -      | -   | -        | -   | -       | -   | 1   | 1   | -   | -      | -   | -   | 2   | -    |
| 5   | กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร                  | -      | -   | -        | -   | -       | -   | 2   | -   | -   | -      | -   | -   | 2   | -    |
| 6   | สำนักงานเลขานุการกรม                  | -      | -   | 1        | -   | -       | -   | 2   | 3   | 8   | -      | 5   | 3   | 22  | 5    |
| 7   | กองนโยบายอุตสาหกรรมมหภาค              | -      | -   | 1        | -   | -       | -   | 5   | 7   | 4   | -      | 1   | -   | 18  | 2    |
| 8   | กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา 1          | -      | -   | 1        | -   | -       | -   | 5   | 5   | 7   | -      | -   | -   | 18  | 2    |
| 9   | กองนโยบายอุตสาหกรรมรายสาขา 2          | -      | -   | 1        | -   | -       | -   | 5   | 6   | 5   | -      | -   | 1   | 18  | 1    |
| 10  | กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม            | -      | -   | 1        | -   | -       | -   | 4   | 4   | 5   | -      | -   | 1   | 15  | -    |
| 11  | กองเศรษฐกิจระหว่างประเทศ              | -      | -   | 1        | -   | -       | -   | 4   | 8   | 3   | -      | 1   | -   | 17  | -    |
| 12  | กองสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรม | -      | -   | 1        | -   | -       | -   | 3   | 6   | 5   | -      | 2   | -   | 17  | 2    |
|     | รวม                                   | 1      | 2   | 7        | 0   | 0       | 4   | 31  | 40  | 37  | 0      | 9   | 5   | 136 | 12   |

หมายเหตุ : 1. ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม

2. ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

### 1.5 จำนวนข้าราชการผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567

ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม จะมีผู้เกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 14 คน แบ่งตามระดับตำแหน่ง และปีงบประมาณที่จะเกษียณอายุได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 : จำนวนข้าราชการผู้ที่จะเกษียณอายุข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

| ตำแหน่ง                       | จำนวนผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ (คน) |           |           |           |           |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                               | พ.ศ. 2563                                           | พ.ศ. 2564 | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 |
| <b>1. ประเภทบริหาร</b>        |                                                     |           |           |           |           |
| - บริหารสูง                   | -                                                   | -         | 1         | -         | 1         |
| - บริหารต้น                   | -                                                   | 1         | -         | -         | 1         |
| <b>2. ประเภท<br/>อำนวยการ</b> |                                                     |           |           |           |           |
| - อำนวยการสูง                 | 3                                                   | 1         | 1         | 2         | -         |
| - อำนวยการต้น                 | -                                                   | -         | -         | -         | -         |
| <b>3. ประเภทวิชาการ</b>       |                                                     |           |           |           |           |
| - เชี่ยวชาญ                   | -                                                   | -         | -         | -         | -         |
| -ชำนาญการพิเศษ                | -                                                   | -         | 1         | 3         | 1         |
| - ชำนาญการ                    | 1                                                   | -         | -         | -         | 1         |
| - ปฏิบัติการ                  | -                                                   | -         | -         | -         | -         |
| <b>4. ประเภททั่วไป</b>        |                                                     |           |           |           |           |
| - อาวุโส                      | -                                                   | -         | -         | -         | -         |
| - ชำนาญงาน                    | 1                                                   | 1         | -         | -         | -         |
| - ปฏิบัติงาน                  | -                                                   | -         | -         | -         | -         |
| <b>รวม</b>                    | <b>5</b>                                            | <b>3</b>  | <b>3</b>  | <b>5</b>  | <b>3</b>  |

หมายเหตุ : 1. ที่มา : กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

2. ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

## ส่วนที่ 2 : การทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคน

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคนขององค์กร โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

### 2.1 บทบาทภารกิจปัจจุบันของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.)

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ มาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในระดับมหภาค พื้นที่เฉพาะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม รวมทั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ และอุตสาหกรรมรายสาขา โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เป็นกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต เพื่ออนาคต การผลักดันแผนและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติตลอดจนการติดตามและประเมินผล รวมทั้งพัฒนาระบบรองรับชุดข้อมูลขนาดใหญ่ การเตือนภัยด้านอุตสาหกรรมและการวิเคราะห์สถานการณ์อุตสาหกรรมในอนาคต เพื่อเป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งสัญญาณเตือนภัยทางอุตสาหกรรมอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

### ตารางที่ 3 : บทบาทภารกิจ และลักษณะการปฏิบัติงาน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

| ภารกิจปัจจุบันของ สศอ.                                                                                                                                | ประเภทภารกิจ |     |          | ลักษณะการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                       | หลัก         | รอง | สนับสนุน |                                                                                                                                                                                                |
| <b>1. งานนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม</b>                                                                                                                 |              |     |          |                                                                                                                                                                                                |
| 1.1 เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านการพัฒนา อุตสาหกรรม รวมทั้งจัดทำ แผนพัฒนาอุตสาหกรรมของ ประเทศ                                                  | /            |     |          | - จัดทำนโยบาย แผน และมาตรการ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม<br>- นำเสนอความเห็น และทำที่ให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง<br>- การจัดทำนโยบาย กำหนดทำที่ แนวทางความร่วมมือด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมระหว่างประเทศ |
| 1.2 เสนอแนะนโยบาย กำหนดทำที่ แนวทางความร่วมมือด้าน เศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่าง ประเทศ รวมทั้งประชุมเจรจา กับองค์กรหรือหน่วยงาน ต่างประเทศด้านอุตสาหกรรม | /            |     |          | - การเข้าร่วมประชุมเจรจากับ องค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศ ด้านอุตสาหกรรม<br>- การพัฒนาความร่วมมือด้าน อุตสาหกรรมกับประเทศต่าง ๆ                                                                 |
| 1.3 ศึกษา วิเคราะห์เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูล พื้นฐานในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนา                                                     | /            |     |          | อาทิ การดูงาน การลงนาม MOU                                                                                                                                                                     |

| ภารกิจปัจจุบันของ สศอ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ประเภทภารกิจ |     |          | ลักษณะการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | หลัก         | รอง | สนับสนุน |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p>อุตสาหกรรม และการแก้ไข<br/>ปัญหาหรือพัฒนาเทคโนโลยี<br/>อุตสาหกรรม</p> <p>1.4 ประสาน เร่งรัด ติดตาม<br/>ขับเคลื่อน และประเมินผลการ<br/>พัฒนาอุตสาหกรรม</p>                                                                                                                                                                    | /            |     |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิเคราะห์ และจัดทำรายงาน<br/>ภาวะหรือสถานการณ์เศรษฐกิจ<br/>อุตสาหกรรม</li> <li>- การประสานการดำเนินงานเพื่อให้<br/>ความช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหา<br/>อุตสาหกรรม</li> <li>- การติดตามและประเมินผลการ<br/>พัฒนาอุตสาหกรรม</li> <li>- การจัดทำแผนงานงบประมาณใน<br/>ลักษณะบูรณาการ</li> </ul>                                                                           |
| <p><b>2. งานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ<br/>ตัดสินใจ</b></p> <p>2.1 กำหนดนโยบายการสำรวจ การ<br/>เก็บรักษา การใช้ประโยชน์<br/>ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม จัดทำ<br/>ดัชนีอุตสาหกรรม และทำหน้าที่<br/>เป็นศูนย์สารสนเทศด้าน<br/>เศรษฐกิจอุตสาหกรรม</p> <p>2.2 วิเคราะห์ วิจัย คาดการณ์<br/>แนวโน้ม และเตือนภัยด้าน<br/>เศรษฐกิจอุตสาหกรรม</p> | /            |     |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสำรวจ ทำสถิติ และจัดทำดัชนี<br/>อุตสาหกรรม</li> <li>- การให้บริการศูนย์ข้อมูลเชิงลึก</li> <li>- การจัดทำระบบคอมพิวเตอร์ ระบบ<br/>ฐานข้อมูลและเครือข่าย</li> <li>- การวิจัยด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม</li> <li>- การพัฒนาแบบจำลองเพื่อการ<br/>คาดการณ์ และชี้แนะเตือนภัย</li> <li>- การนำเสนอผลการวิจัย คาดการณ์<br/>และเตือนภัยด้านเศรษฐกิจ<br/>อุตสาหกรรม</li> </ul> |
| <p><b>3. งานบริหารและพัฒนาองค์กร</b></p> <p>3.1 งานตรวจสอบภายใน</p> <p>3.2 งานพัฒนาระบบบริหาร</p> <p>3.3 งานบริหารจัดการและบริหาร<br/>ราชการทั่วไป</p> <p>3.4 งานบริหารการคลังและพัสดุ</p> <p>3.5 งานบริหารและพัฒนาทรัพยากร<br/>บุคคล</p> <p>3.6 งานประชาสัมพันธ์และห้องสมุด</p>                                                |              |     | /        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| ภารกิจปัจจุบันของ สศอ.             | ประเภทภารกิจ |     |          | ลักษณะการปฏิบัติงาน |
|------------------------------------|--------------|-----|----------|---------------------|
|                                    | หลัก         | รอง | สนับสนุน |                     |
| 3.7 งานกฎหมาย และนิติกรรม<br>สัญญา |              |     |          |                     |

## 2.2 คุณวุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร และความจำเป็นในการพัฒนา

(1) คุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร สศอ. : ปัจจุบันในอัตรากำลังข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายใน สศอ. จำนวน 126 คน มีคุณวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 59.52) และสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาทางด้านเศรษฐศาสตร์มากที่สุด รองลงมาเป็นด้านบริหารธุรกิจ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านวิศวกรรมศาสตร์ ตามลำดับ รายละเอียดมีดังนี้

ตารางที่ 4 : สาขาและคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

| สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา<br>สูงสุด | คุณวุฒิการศึกษา |                |                |              | รวม           |
|-------------------------------------|-----------------|----------------|----------------|--------------|---------------|
|                                     | ต่ำกว่า ป.ตรี   | ป.ตรี          | ป.โท           | ป.เอก        |               |
| 1. สาขาด้านอักษรศาสตร์              |                 | 1              |                |              | 1             |
| 2. สาขาด้านวิทยาศาสตร์              |                 | 6              | 15             | 1            | 21            |
| 3. สาขาด้านวารสารศาสตร์             |                 |                | 1              |              | 1             |
| 4. สาขาด้านศิลปศาสตร์               |                 | 8              | 6              |              | 14            |
| 5. สาขาด้านบริหารธุรกิจ             |                 | 10             | 9              |              | 19            |
| 6. สาขาด้านเศรษฐศาสตร์              |                 | 6              | 16             | 1            | 23            |
| 7. สาขาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ        |                 | 1              | 1              |              | 2             |
| 8. สาขาด้านรัฐศาสตร์                |                 | 1              | 5              |              | 6             |
| 9. สาขาด้านพัฒนบริหารศาสตร์         |                 |                | 2              |              | 2             |
| 10. สาขาด้านนิเทศศาสตร์             |                 | 1              |                |              | 1             |
| 11. สาขาด้านรัฐประศาสนศาสตร์        |                 | 2              | 1              |              | 3             |
| 12. สาขาด้านปรัชญา                  |                 |                |                | 1            | 1             |
| 13. สาขาด้านวิศวกรรมศาสตร์          |                 | 2              | 17             | 2            | 21            |
| 14. สาขาด้านการจัดการ               |                 |                | 1              | 1            | 2             |
| 15. สาขาด้านอื่น ๆ (ปวช./ปวส.)      | 6               |                |                |              | 6             |
| รวมจำนวนทั้งหมด<br>(ร้อยละ)         | 6<br>(4.84%)    | 38<br>(30.65%) | 74<br>(59.68%) | 6<br>(4.84%) | 124<br>(100%) |

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566

**(2) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร และความจำเป็นในการพัฒนา :**

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการพัฒนาองค์กร จึงได้ดำเนินการสำรวจสมรรถนะของบุคลากรในการกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 25 สมรรถนะ โดยการขอความร่วมมือผู้บังคับบัญชา และข้าราชการของแต่ละกองเพื่อตอบแบบสำรวจสมรรถนะ ซึ่งมีบุคลากรตอบแบบสำรวจข้อมูลดังกล่าว จำนวน 107 คน ทั้งนี้ กำหนดให้แต่ละสมรรถนะมี 5 ระดับ แบ่งเป็น

**ตารางที่ 5 : ระดับสมรรถนะและคำอธิบายระดับสมรรถนะ**

| ระดับสมรรถนะ |                             | คำอธิบายระดับสมรรถนะ                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0            | No Competency               | ไม่มีความรู้ ทักษะ และการแสดงออกในสมรรถนะนั้น                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 1            | Beginner ระดับเริ่มต้น      | มีการเรียนรู้และเข้าใจทักษะในงานขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถรวบรวมข้อมูล ปัญหา อุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานรวมทั้งสามารถให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เกี่ยวข้องได้                                                                |
| 2            | Well Trained ได้รับการฝึกฝน | มีความรู้และทักษะในงานที่สามารถลงรายละเอียด สามารถนำความรู้และทักษะที่มีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อธิบาย/สอน สาธิตงานของตนให้ผู้อื่นได้ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเบื้องต้นได้                                                                                      |
| 3            | Experienced ประสบการณ์สูง   | มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนได้ สามารถนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างเสริมผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สามารถวางแผน ควบคุม ติดตามงานและให้คำปรึกษาแนะนำกับผู้เกี่ยวข้องภายในองค์กรได้                                                                                       |
| 4            | Advanced เป็นเลิศ           | มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนสูง สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานเชิงวิชาการ การวางแผน การให้คำปรึกษาแนะนำภายนอกองค์กรได้ อธิบายภาพรวมของหน่วยงานและสามารถกำหนด/พัฒนารูปแบบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ รวบรวมประยุกต์ใช้กระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ รวมทั้งถ่ายทอดแผนงานเชิงกลยุทธ์ภายในองค์กร |

| ระดับสมรรถนะ |                                    | คำอธิบายระดับสมรรถนะ                                                                                                                                                                                                          |
|--------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5            | Expert<br>เชี่ยวชาญ<br>ระดับประเทศ | มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญระดับสูง สามารถคิดในเชิงยุทธศาสตร์ นโยบาย ประเมิน<br>คาดการณ์แนวโน้ม การคิดค้นสร้างนวัตกรรม ถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ รวมทั้ง<br>เป็นที่ปรึกษา/คณะกรรมการระดับองค์กรวิชาชีพทั้งภายในประเทศหรือนานาชาติ |

โดย ถ้าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.00 – 0.83 ถือว่า ไม่มีทักษะดังกล่าว  
 0.84 – 1.67 ถือว่ามีทักษะในระดับ 1 เริ่มต้น  
 1.68 – 2.51 ถือว่ามีทักษะในระดับ 2 ได้รับการฝึกฝน  
 2.52 – 3.35 ถือว่ามีทักษะในระดับ 3 ประสพการณ์สูง  
 3.36 – 4.19 ถือว่ามีทักษะในระดับ 4 เป็นเลิศ  
 4.20 – 5.00 ถือว่ามีทักษะในระดับ 5 เชี่ยวชาญระดับประเทศ

ซึ่งผลการสำรวจ เป็นดังนี้

ตารางที่ 6 : สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง และระดับสมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

| รหัส<br>สมรรถนะ | ชื่อสมรรถนะ                                                        | ระดับสมรรถนะเฉลี่ย      |                                          | สรุประดับทักษะ<br>(ในกองที่<br>เกี่ยวข้อง) |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------|
|                 |                                                                    | ทั้ง<br>สำนก<br>งา<br>น | เฉพาะในกอง<br>ที่เกี่ยวข้อง <sup>2</sup> |                                            |
| TC 01           | การจัดทำนโยบาย                                                     | 1.96                    | 2.02                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 02           | ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนการพัฒนา<br>อุตสาหกรรม            | 1.84                    | 2.09                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 03           | การบูรณาการกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ                                | 1.71                    | 2.27                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 04           | ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่อุตสาหกรรม                          | 1.53                    | 1.86                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 05           | ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา                          | 1.68                    | 2.42                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 06           | ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคต                            | 1.67                    | 2.16                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 07           | ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือด้านเศรษฐกิจ<br>อุตสาหกรรมระหว่างประเทศ | 1.53                    | 2.59                                     | ประสพการณ์สูง                              |
| TC 08           | เทคนิคการเจรจาต่อรอง                                               | 1.74                    | 1.91                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 09           | ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ                                          | 1.79                    | 2.59                                     | ประสพการณ์สูง                              |
| TC 10           | การจัดทำรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ทาง<br>เศรษฐกิจ                    | 1.90                    | 2.45                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 11           | การจัดทำโครงการวิจัย                                               | 1.93                    | 2.23                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 12           | การวิจัย คาดการณ์ และชี้แนะเตือนภัย                                | 1.50                    | 2.25                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |

| รหัส<br>สมรรถนะ | ชื่อสมรรถนะ                                                            | ระดับสมรรถนะเฉลี่ย |                                          | สรุประดับทักษะ<br>(ในกองที่<br>เกี่ยวข้อง) |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------|
|                 |                                                                        | ทั้ง<br>สำนักงาน   | เฉพาะในกอง<br>ที่เกี่ยวข้อง <sup>2</sup> |                                            |
| TC 13           | การวิเคราะห์สถานการณ์อุตสาหกรรมในอนาคต<br>(Foresight and Scenario)     | 1.25               | 1.46                                     | เริ่มต้น                                   |
| TC 14           | การติดตามประเมินผล                                                     | 1.72               | 1.90                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 15           | การวิเคราะห์โครงการ                                                    | 1.78               | 1.99                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 16           | การสำรวจและจัดทำดัชนีอุตสาหกรรม                                        | 1.20               | 2.53                                     | ประสบการณ์สูง                              |
| TC 17           | การจัดการระบบและฐานข้อมูล                                              | 1.11               | 2.59                                     | ประสบการณ์สูง                              |
| TC 18           | การพัฒนา Big Data (Data Storage/ Data<br>Modeling /Data Communication) | 0.67               | 1.79                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 19           | การตรวจสอบภายใน                                                        | 0.81               | 3.25                                     | ประสบการณ์สูง                              |
| TC 20           | การพัฒนาระบบบริหาร                                                     | 1.22               | 2.75                                     | ประสบการณ์สูง                              |
| TC 21           | การสารบรรณและบริหารทั่วไป                                              | 1.71               | 0.00 <sup>3</sup>                        | ไม่มีทักษะ                                 |
| TC 22           | การบริหารการคลังและพัสดุ                                               | 1.31               | 2.64                                     | ประสบการณ์สูง                              |
| TC 23           | การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                         | 1.09               | 1.75                                     | ได้รับการฝึกฝน                             |
| TC 24           | การประชาสัมพันธ์                                                       | 1.31               | 1.50                                     | เริ่มต้น                                   |
| TC 25           | การดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา                                       | 0.79               | 0.50                                     | ไม่มีทักษะ                                 |

หมายเหตุ : <sup>1</sup> ผลสำรวจระหว่างวันที่ 18-25 สิงหาคม 2560

<sup>2</sup> ระดับสมรรถนะเฉลี่ยในกองที่เกี่ยวข้อง วัดเฉพาะจากบุคลากรในกองที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนั้นโดยตรง

<sup>3</sup> เนื่องจากไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานนั้นในช่วงเวลาที่สำรวจ

จากตารางข้างต้นสามารถวิเคราะห์ได้ว่า กองและกลุ่มต่าง ๆ ภายใน สศอ. มีระดับทักษะอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการปฏิบัติคือ คืออยู่ในช่วงได้รับการฝึกฝน (ระดับที่ 2) เป็นส่วนใหญ่ โดยมีบางทักษะที่กอง/กลุ่มที่รับผิดชอบ มีทักษะในระดับประสบการณ์สูง (ระดับที่ 3) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ การสำรวจและจัดทำดัชนีอุตสาหกรรม การจัดการระบบและฐานข้อมูล การตรวจสอบภายใน การพัฒนาระบบบริหารและการบริหารการคลังและพัสดุ

ส่วนระดับทักษะที่ยังขาดแคลน คือ ไม่มีทักษะ หรือทักษะอยู่ในระดับเริ่มต้น (ระดับที่ 1) ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์อุตสาหกรรมในอนาคต (Foresight and Scenario) การสารบรรณและบริหารทั่วไป การประชาสัมพันธ์ และ การดำเนินการด้านนิติกรรมและสัญญา ซึ่งสมควรมีการพัฒนาหรือจัดหาผู้ที่มีทักษะดังกล่าวมาปฏิบัติงานเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามในกรณีทักษะการสารบรรณและบริหารทั่วไป หากดูระดับสมรรถนะเฉลี่ยของทั้งสำนักงานสามารถประเมินสรุปได้เป็นระดับทักษะได้รับการฝึกฝน ซึ่งหากมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ก็ยังเพียงพอที่จะดำเนินการได้อยู่

และมีข้อสังเกตว่าแม้บางทักษะ ในระดับกอง/กลุ่มที่รับผิดชอบจะมีระดับทักษะเพียงพอแล้ว แต่ในภาพรวมของสำนักงาน ยังอยู่ในระดับไม่มีทักษะหรือทักษะในระดับเริ่มต้นอยู่ ซึ่งอาจเกิดปัญหาได้ถ้ามีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในอนาคต อาทิ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคต ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ การวิจัย คาดการณ์ และชี้แนะเตือนภัย การสำรวจและจัดทำดัชนีอุตสาหกรรม การจัดการระบบและฐานข้อมูล การพัฒนา Big Data การตรวจสอบภายใน การพัฒนาระบบบริหาร การบริหารการคลังและพัสดุ และการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งควรมุ่งเน้นให้มีการบริหารจัดการความรู้ภายในสำนักงานส่วนนี้เพิ่มเติม

### 2.3 องค์ความรู้ที่ต้องมีเพื่อรองรับบทบาทภารกิจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567

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

#### ตารางที่ 7 : บทบาทภารกิจ และองค์ความรู้ที่จำเป็น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567

| บทบาทภารกิจในปี พ.ศ. 2561-2565                                                                                                                  | องค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ                                                | - การจัดทำนโยบาย แผน มาตรการในการพัฒนาอุตสาหกรรม ทั้งในภาพรวม และรายสาขา อาทิ อุตสาหกรรม First S-Curve New S-Curve และ Second Wave S-Curve<br>- การบูรณาการกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ |
| 2. เสนอแนะนโยบาย กำหนดทำที่แนวทางความร่วมมือด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ รวมทั้งประชุมเจรจากับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านอุตสาหกรรม | - ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ<br>- ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ<br>- เทคนิคการเจรจาต่อรอง                                                            |
| 3. ศึกษา วิเคราะห์เศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนา                                                  | - การจัดทำรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรมรายสาขา/เศรษฐกิจระหว่างประเทศ                                                                                                |

| บทบาทภารกิจในปี พ.ศ. 2561-2565                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | องค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| อุตสาหกรรม และการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                         | - การวิเคราะห์ศักยภาพและสถานการณ์ของอุตสาหกรรมอนาคต/อุตสาหกรรมใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 4. วิเคราะห์ วิจัย คาดการณ์แนวโน้ม และเตือนภัยด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เครื่องมือวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ เศรษฐมิติ และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ชั้นกลาง-สูง</li> <li>- การวิเคราะห์และการชี้แนะเตือนภัยทางเศรษฐกิจ</li> <li>- การจัดทำแบบจำลองทางเศรษฐกิจ</li> <li>- การจัดทำรายงานการคาดการณ์แนวโน้ม และเตือนภัย</li> </ul>                                                                                                                                                                            |
| 5. ประสาน เร่งรัด ติดตาม ขับเคลื่อน และประเมินผลการพัฒนาอุตสาหกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรการในการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation)</li> <li>- การติดตามประเมินผลสำเร็จของนโยบาย แผนงาน และโครงการ</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 6. กำหนดนโยบายการสำรวจ การเก็บรักษา การใช้ประโยชน์ข้อมูลด้านอุตสาหกรรม จัดทำดัชนีอุตสาหกรรม และทำหน้าที่เป็นศูนย์สารสนเทศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำแบบจำลองและโปรแกรมประยุกต์สำหรับระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์</li> <li>- การวิเคราะห์อัลกอริทึมที่เหมาะสมกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)</li> <li>- ความรู้ด้านสถิติประยุกต์ โดยมีทักษะด้านการวางแผนจัดเก็บข้อมูล กำหนดกรอบตัวอย่าง</li> <li>- ทักษะด้านการวิเคราะห์ และคัดเลือกข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์ และการคาดการณ์อุตสาหกรรม</li> <li>- ทักษะเศรษฐศาสตร์ในการจัดทำและพัฒนาดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรม</li> </ul>         |
| <p>7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานพัฒนาระบบบริหาร</li> <li>- งานสารบรรณและบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานบริหารการคลังและพัสดุ</li> <li>- งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตร CGIA ของกรมบัญชีกลาง /การจัดซื้อจัดจ้าง อิเล็กทรอนิกส์ / การเงิน การบัญชี / การบริหารโครงการ /IT</li> <li>- การวิเคราะห์องค์กรเพื่อพัฒนาระบบราชการและการสร้างนวัตกรรม/ การเสนอแนะให้คำปรึกษา /การติดตาม ประเมินผล</li> <li>- การบริหารการสื่อสารภายในองค์กรภายใต้ระบบ Smart Office</li> <li>- การคิดวิเคราะห์ /เทคโนโลยีเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0</li> <li>- การบริหารและพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ระบบราชการ 4.0</li> </ul> |

| บทบาทภารกิจในปี พ.ศ. 2561-2565                                                                                                                                        | องค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประชาสัมพันธ์และห้องสมุด</li> <li>- งานกฎหมาย และนิติกรรมสัญญา</li> <li>- อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การดูแลระบบช่องทางการประชาสัมพันธ์</li> <li>- พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง/การดำเนินการทางกฎหมาย</li> <li>- การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) อาทิ การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารทีมงานและภาวะผู้นำ การบริหารเวลา</li> <li>- การกำกับ ติดตาม ดูแลโครงการศึกษาฯ</li> <li>- ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ</li> <li>- การเขียนรายงานการประชุม</li> </ul> |

#### 2.4 การวิเคราะห์องค์ความรู้และอัตรากำลังคนที่ต้องการ

นอกจากที่สำนักงานฯ ได้สำรวจทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นในการตอบสนองต่อภารกิจในระยะ 4 ปีข้างหน้าจากผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว ยังมีการสอบถามถึงความพอเพียง ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีองค์ความรู้เพียงพอด้วย ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 8 : การวิเคราะห์องค์ความรู้ และอัตรากำลังคนที่ต้องการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567

| บทบาทภารกิจในปี พ.ศ. 2561-2565                                                                   | องค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ                                                                                                                                                                                                  | อัตรากำลังคนที่มีอยู่เทียบกับความต้องการและที่เพียงพอ                                                                                                  | สรุปความต้องการพัฒนากำลังคนในอนาคต                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. เสนอแนะนโยบาย แนวทาง และมาตรการด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำนโยบาย แผน มาตรการในการพัฒนาอุตสาหกรรม ทั้งในภาพรวม และรายสาขา อาทิ อุตสาหกรรม First S-Curve New S-Curve และ Second Wave S-Curve</li> <li>- การบูรณาการกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตรากำลัง 45 คน (กม. กร.1 และ กร.2)</li> <li>- ความต้องการ 61 คน</li> <li>- ทักษะที่เพียงพอ 32 คน</li> </ul> | <div> <input type="checkbox"/> พอเพียง         <input checked="" type="checkbox"/> ขาด         <input type="checkbox"/> เกิน       </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาโดยการฝึกอบรมและสอนงาน</li> <li>- ควรให้ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาข้าราชการในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมในอนาคตเพิ่มเติม</li> </ul> |

| บทบาทภารกิจในปี พ.ศ. 2561-2565                                                                                                                             | องค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ                                                                                                                                                                                                                                           | อัตรากำลังคนที่มีอยู่เทียบกับความต้องการและที่เพียงพอ                                                                                                  | สรุปความต้องการพัฒนากำลังคนในอนาคต                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. เสนอแนะนโยบาย กำหนดท่าที แนวทางความร่วมมือด้าน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรมระหว่าง ประเทศ รวมทั้ง ประชุมเจรจากับ องค์การหรือ หน่วยงาน ต่างประเทศด้าน อุตสาหกรรม  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมระหว่าง ประเทศ</li> <li>- ทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศ</li> <li>- เทคนิคการเจรจาต่อรอง</li> </ul>                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตรากำลัง 14 คน (กศ.)</li> <li>- ความต้องการ 14 คน</li> <li>- ทักษะที่เพียงพอ 10 คน</li> </ul>               | <input type="checkbox"/> พอเพียง<br><input checked="" type="checkbox"/> ขาด<br><input type="checkbox"/> เกิน<br>- พัฒนาโดยการสอน งาน และส่งเข้ารับ การอบรมทั้งจาก สำนักงานและ หน่วยงานภายนอก                        |
| 3. ศึกษา วิเคราะห์ เศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การ พัฒนาอุตสาหกรรม และการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำรายงาน วิเคราะห์สถานการณ์ทาง เศรษฐกิจอุตสาหกรรมราย สาขา/เศรษฐกิจระหว่าง ประเทศ</li> <li>- การวิเคราะห์ศักยภาพ และสถานการณ์ของ อุตสาหกรรมอนาคต/ อุตสาหกรรมใหม่</li> </ul>                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตรากำลัง 36 คน (กร.1 กร.2 และ กศ.)</li> <li>- ความต้องการ 44 คน</li> <li>- ทักษะที่เพียงพอ 18 คน</li> </ul> | <input type="checkbox"/> พอเพียง<br><input checked="" type="checkbox"/> ขาด<br><input type="checkbox"/> เกิน<br>- พัฒนาโดยการ ฝึกอบรมเพิ่มเติมใน หัวข้อเช่น เครื่องมือ การวิเคราะห์/ ห่วงโซ่ คุณค่า/การเขียน รายงาน |
| 4. วิเคราะห์ วิจัย คาดการณ์แนวโน้ม และเตือนภัยด้าน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เครื่องมือวิเคราะห์ทาง เศรษฐศาสตร์ เศรษฐมิติ และการวิเคราะห์เชิง ปริมาณ</li> <li>- การวิเคราะห์และการชี้ นำ เตือนภัยทางเศรษฐกิจ</li> <li>- การจัดทำแบบจำลองทาง เศรษฐกิจ</li> <li>- การจัดทำรายงานการคาด การณ์แนวโน้ม และเตือนภัย</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตรากำลัง 11 คน (กว.)</li> <li>- ความต้องการ 11 คน</li> <li>- ทักษะที่เพียงพอ 1 คน</li> </ul>                | <input type="checkbox"/> พอเพียง<br><input checked="" type="checkbox"/> ขาด<br><input type="checkbox"/> เกิน<br>- พัฒนาโดยการเร่ง ฝึกอบรมเพิ่มเติม                                                                  |

| บทบาทภารกิจในปี พ.ศ. 2561-2565                                                                                                                       | องค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | อัตรากำลังคนที่มีอยู่ เทียบกับความต้องการ และที่เพียงพอ                                                                                               | สรุปความต้องการ พัฒนากำลังคนในอนาคต                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. ประสาน เร่งรัด ติดตาม ขับเคลื่อน และประเมินผลการพัฒนาอุตสาหกรรม                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรการในการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation)</li> <li>- การติดตามประเมินผลสำเร็จของนโยบาย แผนงาน และโครงการ</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตรากำลัง 45 คน (กม. กร.1 และ กร.2)</li> <li>- ความต้องการ 28 คน</li> <li>- ทักษะที่เพียงพอ 8 คน</li> </ul> | <input type="checkbox"/> พอเพียง<br><input checked="" type="checkbox"/> ขาด<br><input type="checkbox"/> เกิน<br>- พัฒนาโดยการฝึกอบรมเพิ่มเติมในหัวข้อเช่น การคิดในเชิงบูรณาการ การผลักดันนโยบายสาธารณะ การติดตามประเมินผลโครงการ                                                                                                              |
| 6. กำหนดนโยบายการสำรวจ การเก็บรักษา การใช้ประโยชน์ ข้อมูลด้าน อุตสาหกรรม จัดทำดัชนีอุตสาหกรรม และทำหน้าที่เป็น ศูนย์สารสนเทศด้าน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำแบบจำลองและโปรแกรมประยุกต์สำหรับระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์</li> <li>- การวิเคราะห์อัลกอริทึมให้เหมาะกับข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)</li> <li>- ความรู้ด้านสถิติประยุกต์ โดยมีทักษะด้านการวางแผนจัดเก็บข้อมูล กำหนดกรอบตัวอย่าง</li> <li>- ทักษะด้านการวิเคราะห์ และคัดเลือกข้อมูลที่จะใช้ในการวิเคราะห์ และการคาดการณ์อุตสาหกรรม</li> <li>- ทักษะเศรษฐศาสตร์ในการจัดทำและพัฒนาดัชนีเศรษฐกิจอุตสาหกรรม</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- อัตรากำลัง 13 คน (กส ศ.)</li> <li>- ความต้องการ 3-4 คน</li> <li>- ทักษะที่เพียงพอ - คน</li> </ul>            | <input type="checkbox"/> พอเพียง<br><input checked="" type="checkbox"/> ขาด<br><input type="checkbox"/> เกิน<br>- พัฒนาโดยการฝึกอบรมเพิ่มเติมในหัวข้อเช่น การคิดในเชิงบูรณาการ การผลักดันนโยบายสาธารณะ การติดตามประเมินผลโครงการ<br>- ฝึกอบรมภายใต้โครงการที่ดำเนินการว่าจ้าง เช่น GIS / Big Data<br>- ขอรับการสนับสนุนทุนและบุคลากรเพิ่มเติม |

| บทบาทภารกิจในปี พ.ศ. 2561-2565                                                                                   | องค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อรองรับบทบาทภารกิจ                                                                                                                                                         | อัตรากำลังคนที่มีอยู่ เทียบกับความต้องการ และที่เพียงพอ                                | สรุปความต้องการ พัฒนากำลังคนใน อนาคต                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ สำนักงาน หรือตามที่ รัฐมนตรีหรือ คณะรัฐมนตรี มอบหมาย | <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อ ภารกิจสนับสนุนในแต่ละ เรื่อง</li> <li>- การพัฒนาบุคลากรเพื่อ ทดแทนระดับบริหารและ อำนาจการที่จะ เกษียณอายุ (Successor)</li> </ul> | - ส่วนใหญ่ยังเพียงพอต่อ ความต้องการ แต่ควร ได้รับการพัฒนาให้มี องค์ความรู้เพิ่มสูงขึ้น | <input checked="" type="checkbox"/> พอเพียง<br><input type="checkbox"/> ขาด<br><input type="checkbox"/> เกิน<br>- ควรมีแผนการพัฒนา บุคลากรรองรับระดับ บริหารและ อำนาจการที่จะ เกษียณอายุ (Successor) |

### ส่วนที่ 3 : มาตรการในการบริหารและพัฒนากำลังคน

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนภารกิจและกำลังคนของสำนักงานเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม (สศอ.) รวมทั้งสถานภาพด้านองค์ความรู้ของบุคลากรในปัจจุบัน จึงได้กำหนดมาตรการในการบริหาร และพัฒนากำลังคนของ สศอ. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนี้

**3.1 สนับสนุนให้มีการเกลี้ยกล่อมกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ** โดยให้ความสำคัญกับการบริหาร กำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ โดยการทบทวนการจัดอัตรากำลังคนขององค์กร ให้สอดคล้องและเหมาะสมตามกรอบแนวทางการใช้กำลังคนภาครัฐเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร อัตรากำลังและให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประเทศชาติ

**3.2 จัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนอย่างเป็นระบบ** ภายใต้แผนกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สศอ. ในระยะ 2 ปี (พ.ศ.2566-2567) และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดย ดำเนินการจัดทำแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหลากหลายรูปแบบ เช่น การนำระบบ HiPPS มาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และการจัดทำโครงการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับข้าราชการ สศอ. (Career Path) เป็นต้น รวมทั้งได้กำหนดแผนอย่างชัดเจนในการจัดทำแผนทดแทนอัตรากำลัง และแผนการสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารงานของ สศอ. (Successor) การ Sub Contract การจ้างข้าราชการผู้เกษียณอายุ

**3.3 สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจและสร้างความเป็นมืออาชีพ** โดยมีแผนพัฒนาข้าราชการ สศอ. ภายใต้กรอบ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศอ. ในระยะ 2 ปี (พ.ศ.2566-2567) โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ มาตรการ โครงการ / กิจกรรม และตัวชี้วัด อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของ สศอ. ทั้งในและต่างประเทศ จัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในประเทศ รวมทั้งจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้า

รับการอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอกที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะที่สอดคล้องกับตำแหน่งและระดับเพื่อรองรับภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ของ สศอ. รวมถึงเรียนรู้โดยการทำ OJT จากที่ปรึกษาทั้งในและต่างประเทศ

**3.4 สนับสนุนให้เกิดการสอนงานของผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้บุคลากรภายในองค์กร** โดยการยกย่อง ชมเชย และให้ความสำคัญกับผู้สอนงาน หรือระบบพี่เลี้ยง ตลอดจนการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นในองค์ความรู้ที่ยังกระจุกตัวอยู่ในบางกลุ่มงาน หรือบุคลากรบางคน ตลอดจนองค์ความรู้ที่อยู่ในบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุ

#### ส่วนที่ 4 : แผนพัฒนากำลังคน โดยทุนการศึกษาและ ฝึกอบรม

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) ได้กำหนดแผนในการพัฒนากำลังคน โดยทุนการศึกษา และฝึกอบรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 ดังนี้

**ตารางที่ 9 : แผนการพัฒนากำลังคน โดยทุนการศึกษาและฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565**

| ประเภท<br>ทุน                                                                       | กลุ่มเป้าหมาย |             | ตำแหน่ง                                                                                                | ระดับ                          | สาขาวิชา/หลักสูตร                                                                       | ประเทศ                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                     | บุคคลทั่วไป   | ข้าราชการ   |                                                                                                        |                                |                                                                                         |                                                                                                       |
| ทุนสนับสนุน<br>ยุทธศาสตร์การ<br>พัฒนาประเทศ<br>(เช่น ทุน กพ./<br>ทุน<br>ต่างประเทศ) |               | - ข้าราชการ | - ตำแหน่งใน<br>สายงานหลัก<br>ได้แก่<br>นักวิเคราะห์<br>นโยบายและ<br>แผน /<br>นักวิชาการ<br>คอมพิวเตอร์ | - ปฏิบัติการ<br>/ ชำนาญ<br>การ | - วิศวกรรมศาสตร์<br>- เศรษฐศาสตร์<br>- Public Policy<br>- Data Analysis for<br>big data | - สหรัฐอเมริกา<br>- สหราชอาณาจักร<br>- สหภาพยุโรป<br>- เยอรมัน<br>- สิงคโปร์<br>- อังกฤษ<br>- ญี่ปุ่น |

นอกจากการวิเคราะห์ความพอเพียงของอัตรากำลัง และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแล้ว สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ยังได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567 และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อใช้ครอบคลุมทั้งการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดการองค์ความรู้ภายในสำนักงาน ดังนี้

## ส่วนที่ 5 : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2567

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

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

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

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหาร (HR Automation)

**มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังนี้

(ก) รักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

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

(ง) การระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

**มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)** หมายถึง การที่ส่วนราชการ และจังหวัดต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

(ก) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ทั้งนี้สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

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

### เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สศอ. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 9 เป้าประสงค์ ดังนี้

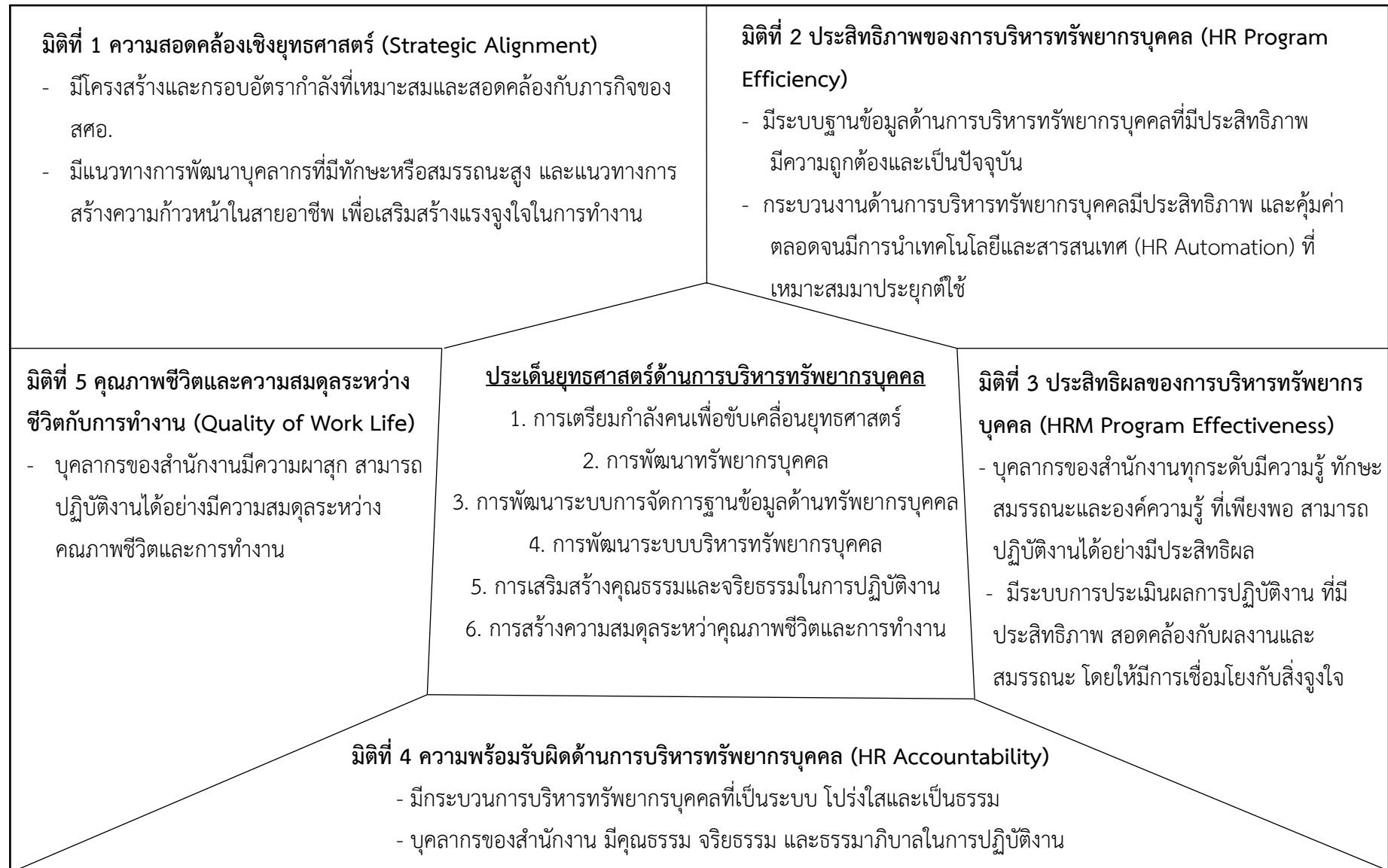
ตารางที่ 10 : ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์                         | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                                       |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ | 1. มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของ สศอ.                                                        |
|                                           | 2. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล                     | 3. บุคลากรของสำนักงานทุกระดับมีความรู้ ทักษะสมรรถนะและองค์ความรู้ ที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ           |

| ประเด็นยุทธศาสตร์                               | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล | 4. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน                                                                                                                                                                   |
| การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล              | 5. กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ (HR Automation) ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้<br>6. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ โดยให้มีการเชื่อมโยงกับสิ่งจูงใจ |
| การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน  | 7. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม<br>8. บุคลากรของสำนักงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน                                                                                                                    |
| การสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน      | 9. บุคลากรของสำนักงานมีความสุข สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน                                                                                                                                                             |

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

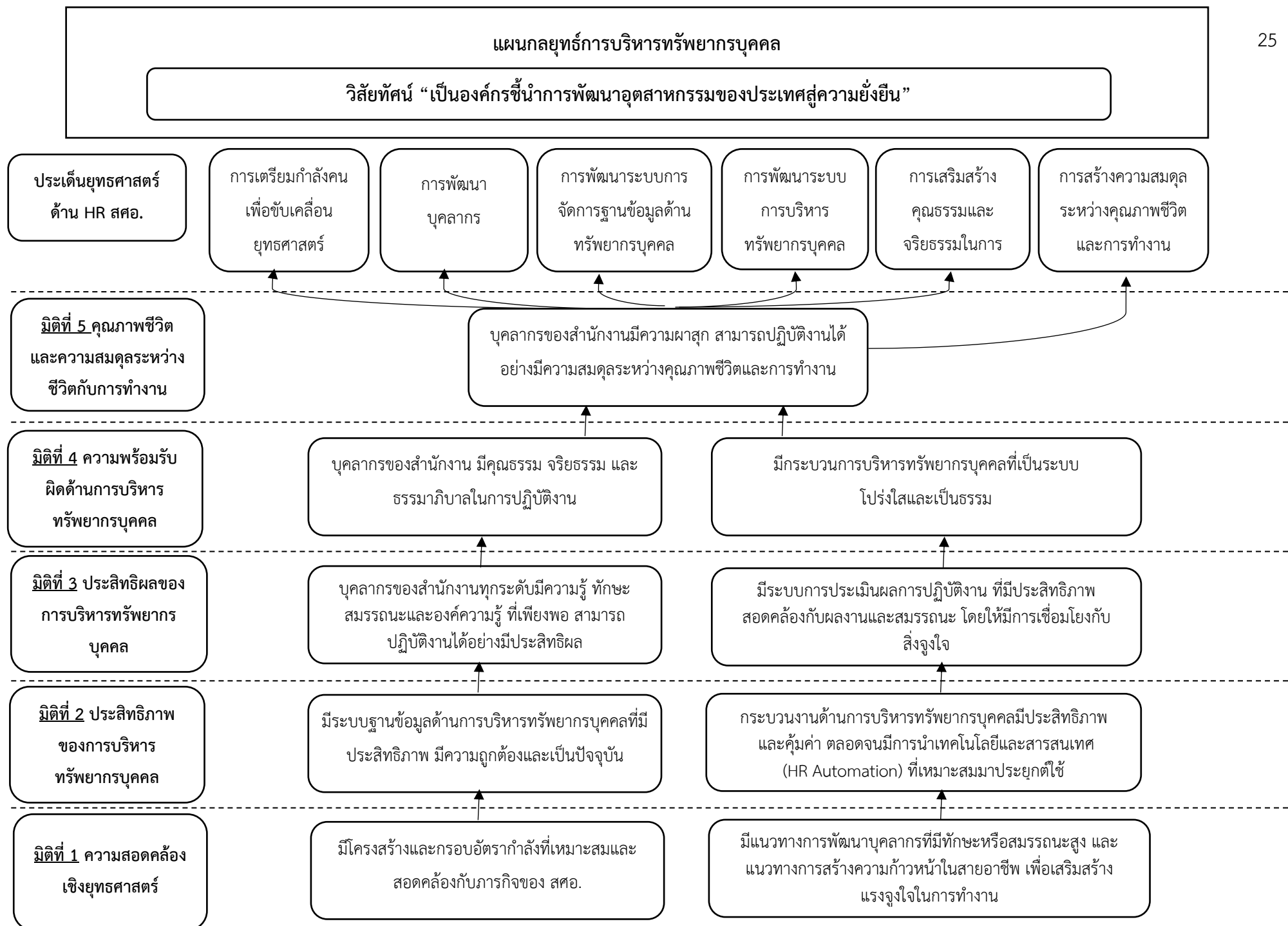
แผนภูมิภาพที่ 2 : เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ตารางที่ 11 : ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565

| 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)<br>1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)                                          |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)    | 2.1 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน                                                | 2.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการฐานข้อมูลระบบสารสนเทศ ข้อมูลข้าราชการ (DPIS)                                                                                                                                                       |
|                                                                           | 2.2 กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ (HR Automation) ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ | 2.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>2.2.2 ระดับความสำเร็จในการทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/สัมมนา<br>2.2.3 จำนวนกระบวนการที่มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ |
| มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) | 3.1 บุคลากรของสำนักงานทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและองค์ความรู้ ที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                      | 3.1.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี                                                                                                                                                        |
|                                                                           |                                                                                                                                           | 3.1.2 จำนวนคู่มือองค์ความรู้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นต่อปี                                                                                                                                                               |

| มิติ                                                                            | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                           | ตัวชี้วัด (KPIs)                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                 | 3.2 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ โดยให้มีการเชื่อมโยงกับสิ่งจูงใจ | 3.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                                                             |
| มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)      | 4.1 มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม                                                 | 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 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของแผนการสร้างความสุขความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน |
|                                                                                 |                                                                                                                  | 5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน                                                                      |



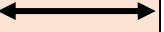
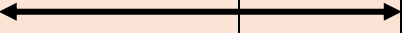
## แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard Template) ประจำปีงบประมาณ 2566-2567

### วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรชั้นนำการพัฒนาก่อสร้างของประเทศไทยที่ยั่งยืน”

| พันธกิจ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ยุทธศาสตร์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำ บูรณาการ ผลักดันนโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน</li> <li>2. จัดทำ เชื่อมโยง และให้บริการข้อมูล การขึ้นนำและการเตือนภัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเชื่อถือได้</li> <li>3. สร้างความเข้มแข็งในการเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรม</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อสร้างของประเทศไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและผลักดันไปสู่การปฏิบัติ</li> <li>2. ให้บริการระบบสารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและระบบเตือนภัยที่เชื่อถือได้ทันสถานการณ์ และตรงตามความต้องการ</li> <li>3. การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและพัฒนาองค์กร</li> </ol> |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์</li> <li>2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>3. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล</li> <li>4. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>5. การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</li> <li>6. การสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน</li> </ol> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| มิติ                                           | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                                                    | แผนงาน/กิจกรรม                                                                             | ปีงบประมาณ                                                                            |    | ผู้รับผิดชอบ                      |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------|
|                                                |                                                                                                                               |                                                                                                              |                                                                                            | 66                                                                                    | 67 |                                   |
| มิติที่ 1<br>ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์        | 1.1 มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของ สศอ.                                                        | 1.1.1 ระดับความสำเร็จในการทบทวนกรอบอัตรากำลัง                                                                | 1. การทบทวนกรอบอัตรากำลัง สศอ. ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน                   |    |    | ผู้บริหาร ,<br>ผอ.กอง,<br>กบท.สล. |
|                                                | 1.2 มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | 1.2.1 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPs) และระบบกำลังคนคุณภาพ (TMS) | 2. การดำเนินการโครงการ<br>- HiPPs<br>- TMS                                                 |    |    | ผู้บริหาร ,<br>ผอ.กอง,<br>กบท.สล. |
|                                                |                                                                                                                               | 1.2.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)                                    | 3. การจัดทำแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Path & Succession Plan) |    |    | ผู้บริหาร ,<br>ผอ.กอง,<br>กบท.สล. |
| มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | 2.1 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน                                    | 2.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดการฐานข้อมูลระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการ (DPIS)                                 | 4. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศข้อมูลข้าราชการ (DPIS) OIE                                      |  |    | กบท.สล.                           |

| มิติ                                             | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                                                   | ตัวชี้วัด                                                                    | แผนงาน/กิจกรรม                                            | ปีงบประมาณ                                                                          |                                                                                     | ผู้รับผิดชอบ                    |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
|                                                  |                                                                                                                                          |                                                                              |                                                           | 66                                                                                  | 67                                                                                  |                                 |
|                                                  | 2.2 กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ (HR Automation) ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ | 2.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล   | 5. โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |  |                                                                                     | กบท.สล.                         |
|                                                  |                                                                                                                                          | 2.2.2 ระดับความสำเร็จในการทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/สัมมนา     | 6. การทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม/สัมมนา      |  |                                                                                     | กองต่างๆ/<br>กลุ่ม<br>, กบท.สล. |
|                                                  |                                                                                                                                          | 2.2.3 จำนวนกระบวนการที่มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้    | 7. โครงการพัฒนาการฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ (E-Training)      |                                                                                     |  | กสศ. , กพบ.<br>, กบท.สล.        |
| มิติที่ 3<br>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล | 3.1 บุคลากรของสำนักงานทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และองค์ความรู้ ที่เพียงพอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                     | 3.1.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี | 8. การจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประจำปี                  |  |                                                                                     | กบท.สล.                         |
|                                                  |                                                                                                                                          | 3.1.2 จำนวนคู่มือองค์ความรู้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นต่อปี        | 9. โครงการบริหารจัดการความรู้ (KM)                        |                                                                                     |                                                                                     | กพบ. กบท.<br>สล.                |

| มิติ                                                        | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์                                                                                           | ตัวชี้วัด                                                                                                     | แผนงาน/กิจกรรม                                                                | ปีงบประมาณ                                                                            |                                                                                       | ผู้รับผิดชอบ                            |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                                                             |                                                                                                                  |                                                                                                               |                                                                               | 66                                                                                    | 67                                                                                    |                                         |
|                                                             | 3.2 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ โดยให้มีการเชื่อมโยงกับสิ่งจูงใจ | 3.2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน                                                 | 10. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินสมรรถนะ                         |    |                                                                                       | คณะทำงานบริหารผลการปฏิบัติงาน , กบท.สล. |
| มิติที่ 4<br>ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล      | 4.1 มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบ โปร่งใสและเป็นธรรม                                                 | 4.1.1 จำนวนหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ได้ประกาศและแจ้งให้ทราบทั่วกัน              | 11. การจัดทำและประกาศหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล       |    |                                                                                       | ผู้บริหาร/ผอ.กอง/กบท.สล.                |
|                                                             | 4.2 บุคลากรของสำนักงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน                                           | 4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล           | 12. กิจกรรมประกาศเจตจำนง<br>13. โครงการตามรอยเบื้องพระยุคลบาท/เศรษฐกิจพอเพียง |    |    | กบท.สล.                                 |
| มิติที่ 5<br>คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 5.1 บุคลากรของสำนักงานมีความผาสุก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน               | 5.1.1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของแผนการสร้างความสุขความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรใน | 14. แผนปฏิบัติการตามแผนการสร้างความสุข ความพึงพอใจและแรงจูงใจ สศอ. ประจำปี    |  |  | กบท.สล.                                 |

| มิติ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัด                                                                            | แผนงาน/กิจกรรม                                                                       | ปีงบประมาณ                                                                          |    | ผู้รับผิดชอบ |
|------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|
|      |                        |                                                                                      |                                                                                      | 66                                                                                  | 67 |              |
|      |                        | การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน                                         |                                                                                      |                                                                                     |    |              |
|      |                        | 5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน | 15. การสำรวจความพึงพอใจต่อบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน |  |    | กบท.สล.      |

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม                                                                  | กลุ่มเป้าหมาย                                        | จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนา |      | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ                        |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------|------|--------------|---------------------------------|
|       |                                                                                  |                                                      | 2566                   | 2567 |              |                                 |
| 1     | การสร้างความรู้ความเข้าใจในยุค Digital Economy เพื่อการเข้าสู่ Thailand 4.0      | ผู้บริหาร / ผอ. สำนัก / ผชช.                         | -                      | -    | กบท.สส.      | งบพัฒนาบุคลากร                  |
| 2     | การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่องค์การภาครัฐแบบดิจิทัล                | บุคลากรทุกระดับ                                      | 50                     | 50   | กบท.สส.      | งบพัฒนาบุคลากร                  |
| 3     | การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ สศอ. เพื่อรองรับระบบกำลังคนคุณภาพ                       | บุคลากรในระบบกำลังคนคุณภาพ และที่มีแนวโน้มจะเข้าระบบ | 20                     | 20   | กบท.สส.      | งบพัฒนาบุคลากร                  |
| 4     | การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน                                   | บุคลากรทุกระดับ                                      | 90                     | 90   | กบท.สส.      | งบพัฒนาบุคลากร (งานเกษียณ)      |
| 5     | การเสริมสร้างสมรรถนะทีมงานและปรับเปลี่ยนกระบวนคิดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | บุคลากรทุกระดับ                                      | 90                     | 90   | กบท.สส.      | งบพัฒนาบุคลากร (งานปีใหม่)      |
| 6     | ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ                                                        | บุคลากรทุกระดับ                                      | 20                     | 20   | กบท.สส.      | งบพัฒนาบุคลากร                  |
| 7     | การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารรองรับการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ                    | ผชช. และระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับการคัดเลือก       | 10                     | 10   | กบท.สส.      | งบพัฒนาบุคลากร                  |
| 8     | เครื่องมือวิเคราะห์ทางเศรษฐศาสตร์ เศรษฐมิติ และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ            | ข้าราชการใน กว. และผู้สนใจ                           | 3                      | 3    | กว.          | ใช้งบภายใต้โครงการที่ กว. กำกับ |

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม                                                              | กลุ่มเป้าหมาย                           | จำนวนผู้เข้าอบรม/พัฒนา |      | ผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ                             |
|-------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------|------|--------------|--------------------------------------|
|       |                                                                              |                                         | 2566                   | 2567 |              |                                      |
| 9     | การติดตามประเมินผลโครงการ และการ<br>ผลักดันนโยบายสาธารณะ                     | ข้าราชการใน กม. กร.1<br>กร.2 และผู้สนใจ | 10                     | 10   | กม.          | ใช้งบภายใต้โครงการ<br>ที่ กม. กำกับ  |
| 10    | การจัดทำแบบจำลองและโปรแกรม<br>ประยุกต์สำหรับระบบสารสนเทศทาง<br>ภูมิศาสตร์    | ข้าราชการใน กสศ. และ<br>ผู้สนใจ         | -                      | -    | กส.          | ใช้งบภายใต้โครงการ<br>ที่ กส. กำกับ  |
| 11    | การวิเคราะห์อัลกอริทึมที่เหมาะสมกับ<br>ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)             | ข้าราชการใน กสศ. และ<br>ผู้สนใจ         | 13                     | 13   | กส.          | ใช้งบภายใต้โครงการ<br>ที่ กส. กำกับ  |
| 13    | การบริหารจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อ<br>การปฏิบัติงาน (ปีละ 3 องค์ความรู้) | บุคลากรทุกระดับ                         | 30                     | 30   | กพบ.         | ใช้งบภายใต้โครงการ<br>ที่ กพบ. กำกับ |