



ส่วนราชการกองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน โทร.๐๒ - ๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๑
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๒/๒๖๐ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ ของสำนักงาน ก.พ.....

เรียน อปส.

ข้อเท็จจริง

๑. ตามที่ อปส. มอบหมายให้ ผอ.กกจ. เป็นหัวหน้าทีมเข้าร่วมฟังการชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการส่งเสริมการวางแผนกำลังคนในส่วนราชการ ในวันอังคารที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๐ ณ ห้องอรรถไกรวัลที่ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๒๐ คน ประกอบด้วย ผู้เกี่ยวข้องจาก ๓ หน่วยงาน ๆ ละ ๔-๕ คน และทีมที่ปรึกษาจากสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๔ คน นั้น สรุปสาระสำคัญและแนวทางดำเนินการร่วมกัน ดังนี้

๑.๑ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน กล่าวเปิดการประชุม ว่า ได้เห็นชอบในหลักการให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กรมประชาสัมพันธ์ และสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค เข้าร่วมโครงการ เนื่องจากเห็นว่า เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ และเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนภารกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนโยบายหลักในการมุ่งเน้นบูรณาการ เชื่อมโยงระบบงาน เงิน และคน ๒ ส่วน คือ ภายในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี และภายนอกกระทรวง ทวิวงกระทรวง จึงขอฝากทีมที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ. พิจารณาให้คำแนะนำ สนับสนุนการดำเนินการรองรับภารกิจของ ๓ หน่วยงานและในภาพรวมของสำนักนายกรัฐมนตรีต่อไปด้วย

๑.๒ ทีมที่ปรึกษาของสำนักงาน ก.พ. ชี้แจงว่า โครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ที่เห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑ เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน มีส่วนราชการเข้าร่วมดำเนินการแล้ว ๖ กระทรวง ซึ่งแผนการดำเนินงานดังกล่าวสอดคล้องกับข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี ในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง เมื่อวันที่ ๒๒ เม.ย.๒๕๕๙ ที่ให้ทุกส่วนราชการดำเนินการปรับโครงสร้างส่วนราชการภายในใหม่และพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังภายในหน่วยงาน และการมอบหมายงานให้รองรับการขับเคลื่อนภารกิจ/งานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย และการมอบหมายตามภารกิจพิเศษ สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการภายในที่ปรับใหม่ โดยแยกเป็นแผนอัตรากำลังรองรับภารกิจระยะสั้น (๒๕๕๙-๒๕๖๐) และระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๓ แผนการดำเนินโครงการฯ มี ๔ ขั้นตอน ระยะเวลาดำเนินการ ๘ เดือน ตั้งแต่ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ - มิถุนายน ๒๕๖๐ (เอกสารแนบ ๑) ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการใน ขั้นตอนที่ ๒ ให้ ๓ หน่วยงาน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการวินิจฉัยองค์กร ๓ ส่วน โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง เทคนิควิธีการตามรูปแบบที่เหมาะสม อาทิ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยเทคนิค SWOT การสัมภาษณ์ประกอบ การระดมสมอง ปรับเป็นแบบสอบถามแล้วนำมาประมวลผล ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบวิเคราะห์ภาพรวมระบบการบริหารจัดการของส่วนราชการเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ คำนึงมาร่วมและรูปแบบการบริหารจัดการ

เรียน ผอ.สำนัก, ผชช.,ผอ.กอง และหัวหน้าหน่วยงาน

เพื่อโปรดพิจารณาตอบแบบสำรวจตามแนวทาง
วินิจฉัยองค์กรส่วนที่ ๓ ในระบบอินทราเน็ต “หัวข้อข่าวด่วน”
ภายในวันที่ ๑๐ ก.พ.๒๕๖๐ และมอบหมายให้ผอ.ส่วน
กลุ่ม/ฝ่าย ในสังกัด ตอบแบบสำรวจดังกล่าวด้วย
เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ประเมินสมรรถนะ
องค์กรต่อไป



(นางวนิดา ชัยประภา)

ร.ผอ.กกจ.

๗ ก.พ. ๖๐

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบวิเคราะห์การบริหารและพัฒนากำลังคนในส่วนราชการเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันของกำลังคน แนวโน้มกำลังคนในอนาคต ปัญหาการบริหารและพัฒนากำลังคนในปัจจุบันและอนาคต ความสำคัญของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนในปัจจุบัน

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสำรวจบทบาทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล งานบริการด้านบุคคล ระบบงานและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคล

๑.๔ กำหนดการประชุมนำเสนอผลการวิเคราะห์ พร้อมข้อเสนอแผนปฏิบัติการรับตามผลการวินิจฉัยองค์กร เพื่อรับฟังคำแนะนำจากทีมที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ. และบูรณาการความเชื่อมโยงในระดับกระทรวง ในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ โดย สปน. เป็นเจ้าภาพ

๒. กปส. ส่งผู้แทนจาก ๓ หน่วยงาน ได้แก่ กกจ. กพร. และ สนผ. เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงรายละเอียดแนวทางดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. และ กกจ. ดำเนินการตามนโยบายของสำนักนายกรัฐมนตรี ที่สอดคล้องกับขั้นตอนที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

๒.๑ เสนอ อปส. อนุมัติปรับแผนการดำเนินงานกิจกรรมและงบประมาณโครงการวางแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ วงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ให้รองรับกับแผนการดำเนินงานโครงการ ที่ ก.พ. กำหนด

๒.๒ แต่งตั้งคณะทำงานโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ โดยมี รปส. (นายภูมิสิทธิ์) เป็นประธาน ผอ. สำนัก/กอง หรือ ผู้แทน ของหน่วยงานในสังกัด กปส. ส่วนกลาง ผู้แทนผอ.สปช. ๑-๘ ผู้แทน ปชส.ภาค ๑-๘ เป็นคณะทำงาน และ กกจ. เป็นฝ่ายเลขานุการฯ (คำสั่ง กปส.ที่ ๑๖๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙)

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนการดำเนินโครงการภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดตามข้อเท็จจริง ๑.๔ เห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๑. มอบ สนผ. กพร. กกจ. และ สปช. ร่วมกันวิเคราะห์/สนับสนุนข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๐

๒. มอบ ศสช. นำแบบสำรวจในส่วนที่ ๓ เข้าในระบบอินทราเน็ต และมอบผอ.สำนัก ผชช. ผอ.กอง ผอ.ส่วน/กลุ่ม/ฝ่ายและเครือข่าย กกจ.สาขา ทุกสำนัก/กอง ตอบแบบสำรวจทางระบบอินทราเน็ตภายในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๐

ทั้งนี้ กกจ. กำหนดจัดประชุมคณะทำงานฯ พิจารณาข้อมูล ในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ให้แล้วเสร็จก่อนประชุมในภาพรวม วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรุณาสั่งการ

- เห็นชอบ

- ดำเนินการตามแผน

พลโท

(สรรเสริญ แก้วกำเนิด)

รักษาราชการในตำแหน่ง อป.ร.

๒๕ ม.ค. ๒๕๖๐

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

ผอ.กกจ.

พลโท อป.ร.
(นายชกโชติเชษฐ)
พมทหรือพมทอตรา ๑๓๖-๒

(นายภูมิสิทธิ์ ชันตยานุกุลกิจ)

รปส.

๒๕ ม.ค. ๒๕๖๐

แนวทางการวินิจฉัยองค์กร

ส่วนที่ ๓

บทบาทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนในส่วนราชการ

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

สำนักงาน ก.พ.

ทำเครื่องหมาย / ลงใน ○ ข้อที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

<p>๑. บทบาทของหน่วยงาน ด้านทรัพยากรบุคคล (เช่น หน่วยงานการ เจ้าหน้าที่และหน่วยงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล) HR's Roles</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ทำงานธุรการบุคคลเป็นหลัก และเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค ในหน่วยงานด้านทรัพยากร บุคคล ○ เน้นงานให้บริการเกี่ยวกับ งานบุคคล (HR Services) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีความปรารถนาจะเป็น “หุ้นส่วน เชิงยุทธศาสตร์” แต่ยังคงปฏิบัติ งานในฐานะธุรการบุคคล/ ผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิค/หรือ ผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานบุคคล ○ เริ่มเน้นงานที่ส่งผลกระทบต่อเป้าประสงค์ ขององค์กร เช่น การบริหาร กำลังคนคุณภาพและการพัฒนา ผู้บริหาร เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> ○ เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์และ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำที่ได้รับ ความไว้วางใจจากผู้บริหาร ○ เน้นการพัฒนางานและการสร้าง คุณค่าเพิ่มด้านทรัพยากรบุคคล ○ มีส่วนร่วม/เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ ในเรื่องการบริหารคนเพื่อตอบสนอง ต่อสิ่งท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ของส่วน ราชการ
<p>๒. งานบริการด้านบุคคล HR Service Delivery</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ยังไม่ได้นำโปรแกรมการ ให้บริการตนเอง (Self Service) มาใช้ ○ ยังไม่ค่อยมีมาตรฐาน การปฏิบัติงานบริการด้าน ทรัพยากรบุคคล ○ ความต้องการและความ คาดหวังของข้าราชการสำคัญ น้อยกว่าประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล ○ แต่ละส่วนราชการ/ หน่วยงาน มีมาตรฐาน กระบวนการและ วิธีปฏิบัติด้านบุคคลของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> ○ การบริการตนเอง (Self Service) และการมีจุดบริการร่วม ZShared Service) เป็นช่องทางสำคัญในการ ให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล ○ มีมาตรฐานในงานบริการด้าน ทรัพยากรบุคคล ○ มีการนำความต้องการและความ คาดหวังของข้าราชการมาปรับปรุง การให้บริการด้านบุคคล ○ มีความพยายามให้การนำ มาตรฐานสากลมาใช้ในการ ปรับปรุงงานบริการด้านทรัพยากร บุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ลดการติดต่อแบบเผชิญหน้าด้วยการ ให้บริการตนเอง บริการร่วม หรือการ ให้หน่วยงานภายนอกมาดำเนินการ ○ ผลงานการให้บริการด้านทรัพยากร บุคคล มีประสิทธิภาพได้ มาตรฐานสากล ○ ทุกระบบ กระบวนการและวิธีปฏิบัติ ด้านทรัพยากรบุคคลได้มาตรฐาน สากล

<p>๓. ระบบงานและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านทรัพยากรบุคคล Core Technology and Infrastructure</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ แต่ละส่วนราชการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของตนเอง ○ ข้อมูลด้านบุคคลของแต่ละหน่วยงานไม่ค่อยมีมาตรฐาน ○ ยังไม่ค่อยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีระบบสารสนเทศกลางร่วมกัน แต่หน่วยงานย่อยก็ยังมีระบบเฉพาะที่ Stand Alone ของตนเอง ○ ข้อมูลที่ใช้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งส่วนราชการ ○ มีการบูรณาการเทคโนโลยีด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ในงานที่จัดให้ข้าราชการได้บริการตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> ○ มีระบบสารสนเทศกลางที่บูรณาการร่วมกันอย่างเป็นมาตรฐาน ○ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานเดียวกันทั้งส่วนราชการ ○ การปรับเปลี่ยน เพิ่มเติม แก้ไขระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล สามารถทำได้ง่ายตามความต้องการและความจำเป็นของส่วนราชการ
<p>๔. นักทรัพยากรบุคคล HR Staff</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ นักทรัพยากรบุคคลมีความรู้และทักษะด้านงานบุคคลเป็นอย่างดี ○ นักทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์เพื่อเลือกมาตรการด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้สนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ นักทรัพยากรบุคคลเริ่มที่จะพัฒนาทักษะในการระบุมสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการปรับบทบาทของส่วนราชการในอนาคต ○ มีการกำหนดกลยุทธ์การสรรหาและการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีสมรรถนะใหม่สำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 	<ul style="list-style-type: none"> ○ นักทรัพยากรบุคคลมีทักษะ ได้รับการอบรมและมีประสบการณ์ในการบริหารและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการ ○ นักทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญสูงในทุกหน้างานด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการผลักดันพันธกิจของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมาย

<p>๕. ระบบการวัดและบริหารและรายงานผลงาน</p> <p>Performance Measurement and Reporting</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ ส่วนใหญ่งานประจำด้านทรัพยากรบุคคลจะมีตัวชี้วัดผลงาน ○ ส่วนราชการมีปัญหาในการรายงานข้อมูลพื้นฐานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง ตำแหน่งว่าง เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> ○ งานประจำด้านทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่จะมีตัวชี้วัดผลงาน แต่เริ่มมีการนำผลการวัดไปใช้ปรับปรุงการให้บริการด้านทรัพยากรบุคคล ○ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญด้านบุคคล แต่ไม่ได้นำไปใช้เพื่อพัฒนามุมมองใหม่ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ตัวชี้วัดผลงานด้านทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการบริหารราชการ มีการติดตามและนำมาใช้ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ○ มีการพัฒนารูปแบบการรายงานชี้วัดความสามารถในการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้แสวงหามุมมองใหม่ๆ ด้านการบริหารราชการ ไม่ใช่แค่การมีข้อมูลอย่างเดียว
--	---	---	--

หมายเหตุ อาจให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคนตอบแบบสำรวจนี้ หรืออาจเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยการให้ข้าราชการทั้งส่วนราชการได้ตอบแบบสำรวจ

แบบฟอร์มวินิจฉัยองค์กร (เพิ่มเติม)

ส่วนที่ ๔ การพิจารณาสภาพปัจจุบันขององค์กร

๔.๑ อายุเฉลี่ยของข้าราชการ

ข้าราชการใน...ชื่อกรม.... ..กระทรวง.... มีอายุเฉลี่ย ... ปี และมีอายุมัธยฐาน ... ปี ดังตารางที่ ๑ โดยหากพิจารณาข้อมูลโดยแยกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ตำแหน่งที่มีอายุเฉลี่ยมากที่สุด คือ นัก... (... ปี) รองลงมา คือ นักบริหาร (... ปี) ผู้อำนวยการ (... ปี) นัก... (... ปี) และนัก... (... ปี) ตามลำดับ ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๑ อายุเฉลี่ยของข้าราชการ

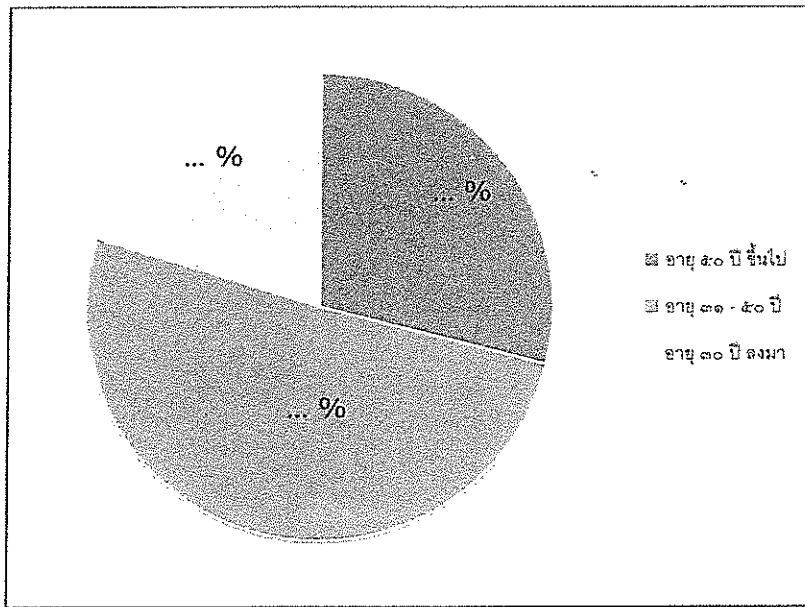
อายุเฉลี่ยของข้าราชการ	
อายุเฉลี่ย	...
อายุมัธยฐาน	...

ตารางที่ ๒ อายุเฉลี่ยของข้าราชการแบ่งตามชื่อตำแหน่งในสายงาน

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบ (อัตรา)	ช่วงอายุ (คน)								จำนวน คน	อายุ มัธย ฐาน	อายุเฉลี่ย
		๒๑- ๒๕	๒๖- ๓๐	๓๑- ๓๕	๓๖- ๔๐	๔๑- ๔๕	๔๖- ๕๐	๕๑- ๕๕	๕๖- ๖๐			
นักบริหาร												
ผู้อำนวยการ												
นัก...												
นัก...												
เจ้าพนักงาน...												
รวม												

๔.๒ การกระจายจำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ

ข้าราชการใน...กรม... ..กระทรวง... มีจำนวนข้าราชการอยู่ในช่วงอายุ ... ปี มากที่สุด ร้อยละ ... (รวม ... คน) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ ... ร้อยละ ... (รวม ... คน) และอยู่ในช่วงอายุ ... ปี ร้อยละ ... (รวม ... คน) ตามลำดับ ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ แสดงการกระจายจำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ

๔.๓ สัดส่วนของข้าราชการสูงอายุของส่วนราชการ

พิจารณาโดยการจำแนกระดับขององค์กรผู้สูงอายุ ซึ่งหลักเกณฑ์การเข้าสู่องค์กรผู้สูงอายุของกลุ่ม OECD¹ ระบุว่าองค์กรที่มีผู้สูงอายุจำนวนมากจะต้องมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอายุมากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ ๒๐ โดยสามารถจำแนกระดับของการเป็นองค์กรผู้สูงอายุออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) ภาวะวิกฤติ มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๓๕ ของข้าราชการในส่วนราชการ ๒) ภาวะเฝ้าระวัง มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี ประมาณร้อยละ ๒๐ - ๓๕ ของข้าราชการในส่วนราชการ และ ๓) ภาวะปกติ มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของข้าราชการในส่วนราชการ

เมื่อเทียบสัดส่วนอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีเกินกว่า ๕๐ ปีของสำนักงาน...กรม... กับเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว พบว่า ...กรม...เป็นองค์กรผู้สูงอายุและอยู่ในระดับ... เนื่องจากมีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี ถึงร้อยละ ... (รวม คน)

¹ Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศสมาชิก โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ส่งเสริมการค้าเสรี และให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาทั้งในประเทศอุตสาหกรรมและประเทศกำลังพัฒนา ในปัจจุบัน OECD ถือ เป็นองค์กรวิจัยที่มีคุณภาพที่สุดองค์กรหนึ่งของโลก เป็นแหล่งรวมข้อมูลวิจัยต่างๆ ให้ประเทศสมาชิกสามารถ ปรึกษา ค้นคว้า รวมทั้งขอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวปฏิบัติอันเป็นเลิศในด้านต่างๆ

