ผลงานลำดับที่ 1

เอกสารการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาแนวทางการพัฒนาข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลงานของ

นางราศี เบญจาทิกุล

ผู้ขอประเมินตำแหน่ง นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8ว

ตำแหน่งเลขที่ 55 โครงการส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการสังคม ฝ่ายพัฒนาข้าราชการ

สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม
12.05.6
5454n
2544
05802
การศึกษาแนวทางการพัฒนา

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอภาพรวมการพัฒนาบุคลากร ศึกษา วิเคราะห์ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ขอบเขตการศึกษาเป็นการศึกษาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของกระทรวง ในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการ โดยการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมของกรมในสังกัด

การศึกษาใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง และจากแผนการฝึกอบรมข้าราชการประจำปี 2544 ของทุกกรมในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน่วยงานเฉพาะของทุกกรมที่รับผิดชอบโดยตรงในการฝึกอบรมข้าราชการทั้งที่มีฐานะเป็นกองตามพระราชกฤษฎีกา ได้แก่สำนักงานปลัดกระทรวง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม กองที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในได้แก่กรมประชาสงเคราะห์ และเป็นระดับฝ่ายพัฒนาข้าราชการอยู่ในกองการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ กรมการจัดหางาน กรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมประชาสงเคราะห์มีมากที่สุด รองลงมาคือ สำนักงานประกันสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และสำนักงานปลัดกระทรวง ทั้งนี้สำนักงานประกันสังคม มีโครงการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด สำหรับข้าราชการระดับสูงของกระทรวง มีจำนวน 2 สายงาน คือ นักบริหารและผู้ตรวจราชการที่เหลืออีก 92 สายงาน หากพิจารณาตามภารกิจหน้าที่ในแนวตั้งคือยึดสายงาน จะมีสายงานกลุ่มปฏิบัติงานภารกิจหลักมากที่สุด รองลงมาคือ ที่ปฏิบัติงานเฉพาะและกลุ่มปฏิบัติงานสนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติงานทั่วไป หากพิจารณาตามแนวนอนคือยึดระดับเป็นหลัก พบว่าการพัฒนาข้าราชการกระทรวง ดำเนินการให้กับข้าราชการทุกระดับ โดยข้าราชการระดับ 3 – 7 มีโอกาสได้รับการพัฒนาสูงสุด มีการอบรมสัมมนาในสายงานกลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ มากที่สุด สำหรับบางสายงานที่มีกรอบอัตรากำลังไม่มาก เช่น สายงานนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นายช่างศิลป์ นิติกร เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในยังไม่ปรากฏโครงการอบรมให้โดยเฉพาะ

11.05.6
เลขเรียกหนังสือ 25 ก 4
เลขทะเบียน 5802
วันที่ 30 เม.ย. 2545

จากผลการศึกษาดังกล่าวผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม สำหรับหน่วยที่รับผิดชอบการฝึกอบรมของแต่ละกรม และหน่วยรับผิดชอบเป็นระดับกระทรวงด้วยคือ สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดังนี้

หน่วยรับผิดชอบการฝึกอบรมแต่ละกรม ควรกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรตลอดช่วงการทำงานที่อยู่ในระดับตำแหน่งต่าง ๆ ทุกระดับ คือ ระดับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ทั้งในระยะสั้น (6 เดือน – 1 ปี) ระยะกลาง (1 – 2 ปี) และระยะยาว (2 ปี) จะได้รับทราบโอกาสการพัฒนาเพื่อสร้างความเติบโตให้ตนเองในการรับราชการ และแผนการพัฒนาบุคลากรควรกำหนดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานแบบมืออาชีพ การทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายมากขึ้น หรืออาจกำหนดเป็นหัวข้อในโครงการอบรมแต่ละโครงการด้วย

หน่วยรับผิดชอบการฝึกอบรมในระดับกระทรวง คือ สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สป. ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเพื่อเป็นแนวทางให้การพัฒนาบุคลากรของแต่ละกรมได้มีทิศทางประสานสอดคล้องกัน รวมทั้งควรนำไปพิจารณาประกอบการบริหารงานบุคคล เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน หรือเลื่อนระดับ เพื่อให้เกิดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในระบบราชการเชิงธุรกิจต่อไป หน่วยที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงควรเป็นหน่วยงานกลางที่มีบทบาทในการติดตามประเมินผลมาตรฐานการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนพัฒนาข้าราชการกระทรวง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดอย่างแท้จริง ควรศึกษาวิจัย เพื่อหารูปแบบการพัฒนาข้าราชการที่นอกเหนือจากการอบรมในห้องเรียน เช่น การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง เพื่อเป็นต้นแบบให้กรมต่าง ๆ เป็นแนวทางปฏิบัติ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรในสายงานที่มีอัตรากำลังข้าราชการจำนวนน้อย และเป็นตำแหน่งที่สามารถพัฒนาให้ความรู้ร่วมกันได้ เช่น ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นิติกร เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หน่วยจัดอบรมของสำนักงานปลัดกระทรวง ควรเป็นผู้ดำเนินการจัดอบรมโดยให้กรมต่าง ๆ มาเข้ารับการอบรมร่วมกัน

คำนำ

นโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการพลเรือนอย่างจริงจังในทุกส่วนราชการ ให้มีการประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ เพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนาเกิดประสิทธิผลและป้องกันความซ้ำซ้อนได้อย่างแท้จริง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาข้าราชการอยู่ในส่วนราชการในสังกัด ซึ่งแต่ละหน่วยต่างมีแผนการดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาข้าราชการกระทรวง โดยศึกษาจากแผนการอบรมข้าราชการของส่วนราชการระดับกรม เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมของการพัฒนาข้าราชการของกระทรวงด้วยการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่การเสนอแนวทางการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการกระทรวงที่เหมาะสมต่อไป

ผู้ศึกษาหวังว่า ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องบ้างตามสมควร ทั้งนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้ผลงานนี้สำเร็จลงด้วยดี นับตั้งแต่กองฝึกอบรมและกองการเจ้าหน้าที่ของทุกกรมที่กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการฝึกอบรมและสายงานพร้อมกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกลุ่มสายงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาการแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

(นางราศี เบญจาทิกุล)

พฤศจิกายน 2544

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
คำนำ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา	3
1.4 วิธีการศึกษา	3
1.5 ข้อจำกัดในการศึกษา	3
1.6 ข้อมูลและการเก็บข้อมูล	3
1.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	4
1.8 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร	5
2.2 การฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ	7
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544)	8
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาแรงงานและ สวัสดิการสังคม ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2540 – 2544)	8

หน้า

2.5 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 9

2.6 นโยบายพัฒนาข้าราชการพลเรือน 10

2.7 แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

2.7.1 เหตุผลความจำเป็นในการปฏิรูป 12

2.7.2 วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ 14

2.7.3 สาระสำคัญของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ 15

2.8 ทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาคราชการในทศวรรษหน้า

2.8.1 แนวความคิดของการพัฒนาบุคลากรในทศวรรษหน้า 19

2.8.2 หลักการในการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธในทศวรรษหน้า 21

2.8.3 คุณลักษณะเป้าหมายของบุคลากรภาคราชการ 22

2.9 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร 27

2.10 การจัดกลุ่มสายงานข้าราชการ 28

บทที่ 3 ผลการศึกษา 30

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 31

1.1 สายงานข้าราชการและกรอบอัตรากำลังจำแนกเป็นรายหน่วยงาน 31

1.2 กรอบอัตรากำลังข้าราชการมากที่สุดในกลุ่มสายงานของแต่ละกรม 31

1.3 จำนวนข้าราชการและสายงานตามลักษณะการปฏิบัติงาน 33

หน้า

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 34

2.1 โครงการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรม
ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 34

2.2 โครงการอบรม/สัมมนาตามลักษณะ
ประเภทโครงการ 35

2.3 โครงการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับหน้าที่
เฉพาะตำแหน่งหรือเฉพาะด้าน 35

2.4 โครงการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติ
หน้าที่ทั่วไป 36

2.5 โครงการอบรมนักบริหารระดับสูง กลาง ต้น 37

2.6 โครงการสัมมนาผู้บริหาร 37

2.7 โครงการอบรมปฐมนิเทศ 38

2.8 โครงการอบรมอื่น ๆ 38

2.9 โครงการบรรยายพิเศษ 39

2.10โครงการอบรมกับหน่วยงานภายนอก 39

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มระดับ 42

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มสายงาน 45

4.1 กลุ่มปฏิบัติงานในภารกิจหลักของแต่ละกรม 45

4.2 กลุ่มปฏิบัติงานสนับสนุนการบริหารและ
การปฏิบัติงานทั่วไป 45

4.3 กลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ 46

วิเคราะห์และอภิปรายผล 47

หน้า

บทที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะ 54

4.1 สรุป 54

4.2 ข้อเสนอแนะ 56

ภาคผนวก

ก. แสดงจำนวนกรอบอัตรากำลังข้าราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมตามสายงาน 58

ข. ตารางแสดงผลการศึกษา 63

ค. แผนการฝึกอบรมสัมมนาปีงบประมาณ 2544 และกรอบอัตรากำลังตามสายงาน 98

ง. รายการกำหนดกลุ่มสายงาน 133

จ. รายการแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ 141

บรรณานุกรม 142

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1. แสดงจำนวนสายงานและกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำแนกเป็นรายหน่วยงาน 63

2. แสดงจำนวนกรอบอัตรากำลังข้าราชการมากที่สุดในกลุ่มสายงานของแต่ละกรม 64

3. แสดงจำนวนและสายงานข้าราชการผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง 65

4. แสดงจำนวนและสายงานข้าราชการกลุ่มที่ปฏิบัติงานในภารกิจหลักของแต่ละกรม 66

5. แสดงจำนวนและสายงานข้าราชการกลุ่มที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการบริหารและปฏิบัติงานทั่วไป 67

6. แสดงจำนวนและสายงานข้าราชการกลุ่มปฏิบัติงานเฉพาะ 69

7. แสดงจำนวนโครงการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 72

8. แสดงจำนวนโครงการอบรม / สัมมนา แบ่งตามประเภทของโครงการ 72

9. แสดงจำนวนโครงการอบรม / สัมมนาเกี่ยวกับหน้าที่เฉพาะตำแหน่ง / เฉพาะด้านตามแผนการอบรมฯ 73

10.แสดงจำนวนโครงการอบรม / สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปตามแผนการอบรม 76

11.แสดงจำนวนโครงการอบรมนักบริหารระดับสูง กลาง และต้น ตามแผนการอบรมฯ 78

12.แสดงจำนวนโครงการสัมมนาผู้บริหาร ตามแผนการอบรมฯ 79

13.แสดงจำนวนโครงการอบรมปฐมนิเทศ ตามแผนการอบรมฯ 80

ตารางที่ หน้า

14.แสดงจำนวนโครงการอบรมอื่น ๆ ตามแผนการอบรมฯ 81

15.แสดงจำนวนโครงการบรรยายพิเศษ ตามแผนการอบรมฯ 82

16.แสดงกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามกลุ่มระดับ 83

17.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 1-5 84

18. แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 1-7 84

19.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 1-8 85

20.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 2-6 85

21.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 3-4 86

22.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 3-5 86

23.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 3-6 87

24.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 3-7 88

25.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 3-8 90

26.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 5-6 91

27.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 5-7 91

28.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 6 92

29.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 6-7 92

30.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 6-8 93

31.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 7 93

32.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 7-8 94

33.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 7-10 94

ตารางที่ หน้า

34.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 8 95

35.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 8-10 95

36.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการระดับ 9-10 96

37.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายข้าราชการทั่วไป 97

38.แสดงแผนการอบรม / สัมมนากลุ่มเป้าหมายลูกจ้างประจำ - ชั่วคราว 97

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1. แผนภูมิแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ 18

2. แผนภูมิจำนวนข้าราชการและสายงาน 34

3. แผนภูมิสรุปภาพของแผนการอบรม / สัมมนาข้าราชการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม 41