

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

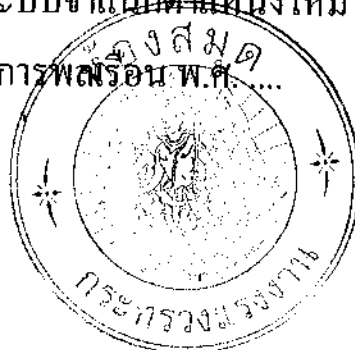
เรื่อง การจัดทำ (ร่าง) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

เพื่อเตรียมการรองรับการเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

และ



ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง การผลักดันแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2551-2555)

ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

โดย

นางสาว ปาริชาติ สอนใจ

ตำแหน่ง บุคลากร 6ว

ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่ง นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 6ว หรือ 7ว

หน่วยงาน/สังกัด กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



ว 12.05.6
ป554ก
2550

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



11833

การจัดทำ (ร่าง) มาตรฐาน

บทคัดย่อ

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การจัดทำ (ร่าง) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบ จำแนกตำแหน่งใหม่ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเตรียมการรองรับการเข้าสู่ระบบจำแนก ตำแหน่งใหม่ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. เป็นการดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ทุกส่วนราชการระดับกรมจัดทำขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมการรองรับการเข้าสู่ระบบจำแนก ตำแหน่งใหม่ หรือ ที่เรียกกันว่า “แห่ง” โดยจัดทำเฉพาะในสายงานหลักของแต่ละส่วนราชการเท่านั้น โดยที่กระทรวงแรงงานมีสายงานทั้งสิ้น จำนวน 61 สายงาน เป็นสายงานหลัก 10 สายงานหลัก สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีสายงานทั้งสิ้น 30 สายงาน เป็นสายงานหลัก 2 สายงานหลัก คือ สายงานนักวิชาการแรงงาน และสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน ส่วนสายงานอื่นที่มีใช้สายงานหลัก ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานนั้น หน่วยงานเจ้าของสายงานหลักจะเป็นผู้จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เอง

การจัดทำ (ร่าง) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ใน 2 สายงานหลัก ได้จัดทำตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยระบบจำแนกตำแหน่งใหม่จะกำหนดประเภทตำแหน่ง เป็น 4 ประเภท คือ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ในแต่ละ ประเภทตำแหน่งจะมีระดับเป็นตัวเองอีกชั้นหนึ่ง กล่าวคือ

(1) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ.กำหนด มี 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับ ทักษะพิเศษ

(2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนด มี 5 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

(3) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด มี 2 ระดับ คือ ระดับต้น และระดับสูง

(4) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง ทบวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.กำหนด มี 2 ระดับ คือ ระดับต้น และระดับสูง

การจัดทำ (ร่าง) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดทำใน 2 สายงานหลัก คือ สายงานนักวิชาการแรงงาน และสายงานเจ้าหน้าที่ บริหารงานแรงงาน ใน 2 ประเภทตำแหน่ง คือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังนี้

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบด้วย

สายงานนักวิชาการแรงงาน จัดทำใน 5 ระดับ คือ

- นักวิชาการแรงงาน ระดับปฏิบัติการ
- นักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการ
- นักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการพิเศษ
- นักวิชาการแรงงาน ระดับเชี่ยวชาญ
- นักวิชาการแรงงาน ระดับทรงคุณวุฒิ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประกอบด้วย

สายงานนักวิชาการแรงงาน จัดทำใน 2 ระดับ คือ

- นักวิชาการแรงงาน ระดับต้น
- นักวิชาการแรงงาน ระดับสูง

สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน จัดทำ 1 ระดับ คือ

- เจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน ระดับต้น

สำหรับข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง การผลักดันแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2551-2555) ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการนำเสนอแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ภารกิจหลักด้านการพัฒนาบุคลากรมีการขับเคลื่อนโดยผู้ปฏิบัติ มีผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ความสอดคล้อง ความต่อเนื่องของแผนแม่บทฉบับเดิมและฉบับใหม่ การกำหนดสมรรถนะของคนในองค์กร วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และสิ่งสำคัญที่จะทำให้แผนแม่บทฯ ฉบับใหม่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติการ ให้เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มิใช่เป็นเพียงแผนแม่บทที่จัดทำไว้เป็นรูปเล่มเท่านั้น อย่างไรก็ตามแผนแม่บทฉบับใหม่ หากได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและจริงจังจากผู้บริหารทุกระดับในฐานะผู้นำการผลักดัน เชื่อได้ว่าจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์ด้วย



คำนำ

เอกสารฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการสมัครคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่ง นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 7ว กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจัดทำเป็น 2 ส่วน คือ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และข้อเสนอ แนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานในหน่วยงานที่จะประเมินให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การจัดทำ (ร่าง) มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งตามระบบจำแนกใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อเตรียมการรองรับการเข้าสู่ระบบจำแนก ตำแหน่งใหม่ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. จัดทำขึ้นเนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้ปรับเปลี่ยน สาระของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ทั้งฉบับ ซึ่งขณะนี้ ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ได้ผ่านการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี และเตรียมนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่อพิจารณาต่อไป ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. สำนักงาน ก.พ. จึงให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบ จำแนกตำแหน่งใหม่ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ในสายงานที่เกี่ยวข้อง 2 สายงานหลัก คือ สายงาน นักวิชาการแรงงาน และสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานแรงงาน

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานในหน่วยงานที่จะประเมินให้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เรื่อง การผลักดันแผนแม่บทการพัฒนามูลสาร (พ.ศ. 2551-2555) ไปสู่การปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพ จัดทำขึ้นเนื่องจากแผนแม่บทการพัฒนามูลสารกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2546-2550 กำลังจะสิ้นสุด ลงในปี 2550 นี้แล้ว ดังนั้น เพื่อให้เพื่อให้แผนแม่บทการพัฒนามูลสาร ฉบับใหม่ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถป้องกัน ปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต อันจะทำให้แผนแม่บท ฉบับใหม่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้จัดทำข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการในเรื่องดังกล่าวขึ้น

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจและเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ และแผนแม่บท การพัฒนามูลสารของกระทรวงแรงงานต่อไป

นางสาวปาริชาติ สวนใจ

บุคลากร 6ว

ผู้จัดทำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 : ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

1. ชื่อผลงาน	1
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	1
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	1
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	9
5. ผู้ร่วมดำเนินการ	12
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	12
7. ผลสำเร็จของงาน	12
8. การนำไปใช้ประโยชน์	37
9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	37
10. ข้อเสนอแนะ	38

ส่วนที่ 2 : ข้อเสนอแนวความคิด / วิธีการเพื่อพัฒนางานของหน่วยงานที่จะประเมิน
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. ชื่อข้อเสนอฯ	39
2. หลักการและเหตุผล	39
3. บทวิเคราะห์ / แนวความคิด / ข้อเสนอ	40
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	44
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	44

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- ชื่อสายงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2546 - 2550