

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง

แนวทางยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



โดย

นางสาวนภัสวรรณ การเจน

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ)
ตำแหน่งเลขที่ ๑๔๗
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง แนวทางยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นการเสนอแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (HRM - Human Resources Management & HRD - Human Resource Development) ในการกำหนดแนวทางเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีสมรรถนะสูงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ประกอบกับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่กำลังเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกรมฯ จะต้องแจ้งตำแหน่งเกษียณเพื่อยุบเลิกตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาวของรัฐบาล ถือเป็นการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของหน่วยงานซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อัตราการลาออกของกรมจะลดลงอย่างต่อเนื่อง และจะส่งผลกระทบต่อระบบงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายสำคัญต่าง ๆ ของกรมทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมยังขาดความเชื่อมโยงของการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM - Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD - Human Resources Development) เขาด้วยกัน ซึ่งการดำเนินงานยังคงเป็นการปฏิบัติงานเฉพาะงานตามภารกิจรับผิดชอบ ยังไม่ได้มีการนำผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและแผนงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาเชื่อมโยงบูรณาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจากการสำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำมา

จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM - Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD - Human Resources Development) ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของผู้ที่คาดหวัง และผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเข้มแข็ง และมีเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบายในระดับต่าง ๆ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาและบริหารจัดการงานตามภารกิจของกองการเจ้าหน้าที่ และระดับกรม ส่งผลให้สามารถยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM - Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD - Human Resources Development) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผู้ขอประเมินในฐานะผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะต้องทำหน้าที่ในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้คำปรึกษาแนะนำ และเสนอแนะความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะต้องพัฒนาหลักเกณฑ์ ระบบ วิธีการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ รวมถึงร่วมวางแผนงาน ซึ่งต้องเชื่อมโยง บูรณาการแผนงาน/โครงการในระดับกลยุทธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด จึงเห็นควรมีแนวทางยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังกล่าว

คำนำ

การบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีสมรรถนะสูงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในคุณธรรม มีความเป็นมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยบูรณาการระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM - Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD - Human Resources Development) เพื่อให้แผนฯ มีความสอดคล้องและครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แนวทางยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในระยะยาวของกรม ได้ต่อไป

นภัสวรรณ การเจน

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	
๑. เรื่อง แนวทางยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑
๒. หลักการและเหตุผล	๑
๓. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น และแนวทางแก้ไข	๓
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓๕
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๓๖
บรรณานุกรม	๓๗

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน

หน้า

๒๕



สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	หน้า ๘
ภาพที่ ๒ ระบบราชการ ๔.๐	๑๒
ภาพที่ ๓ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๑๙



ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

.....

๑. เรื่อง แนวทางยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีสมรรถนะสูงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนา ที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนรู้อะไรและพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยบูรณาการระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM - Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD - Human Resources Development) เพื่อให้แผนฯ มีความสอดคล้องและครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ประกอบกับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่กำลังเกิดขึ้นในสังคมไทย ส่งผลกระทบโดยตรงต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากกรมฯ ซึ่งเป็นส่วนราชการที่จะต้องแจ้งตำแหน่งเกษียณเพื่ออุบเลิกตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาวของรัฐบาลถึงร้อยละ ๓๐ ในขณะที่ร้อยละ ๑๐ ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ของกองการเจ้าหน้าที่พบว่า อัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีอัตราข้าราชการ ที่เกษียณอายุราชการโดยเฉลี่ยมีจำนวนปีละ ๔๓ คน เมื่อเทียบกับจำนวน

ข้าราชการทั้งหมดโดยเฉลี่ย จำนวน ๑,๒๖๓ คน ถือเป็น การสูญเสียผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของหน่วยงานซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อัตรา กำลังของกรมจะลดลงอย่างต่อเนื่อง และจะส่งผลกระทบต่อระบบงาน ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก และความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบาย สำคัญต่าง ๆ ของกรมทั้งทางตรงและทางอ้อม

เพื่อเป็นการลดผลกระทบในการปฏิบัติภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นจากปัญหาด้านการขาดแคลนอัตราากำลังที่ถูกตัดลดตามมาตรการฯ ซึ่งในขณะเดียวกันต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่หลากหลาย ยุ่งยากซับซ้อน และมีปริมาณมาก ประกอบกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่กำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งเสริม ให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการ เปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต และผู้รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ มีหน้าที่ทำงานร่วมกับผู้บริหาร ในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ ร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ให้พร้อมรับกับปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังที่อาจจะเกิดขึ้น โดยดำเนินการตามแนวทางการบริหาร การพัฒนา และปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐในประเด็นด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล ซึ่งเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งกำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนา การบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีขนาดลดลงภายใต้มาตรการที่ ก.พ. กำหนดให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมี ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ และมีความเป็นมืออาชีพ

๓. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์

๑) ผลกระทบโดยตรงต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่กำลังเกิดขึ้นในสังคมไทย รวมถึงการเกษียณอายุราชการที่จำเป็นจะต้องแจ้งตำแหน่งเกษียณเพื่อยุบเลิกตามมาตรฐานการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด เพื่อลดผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ต้องดำเนินงานตามภารกิจภายใต้กฎหมายของกรมทั้ง ๗ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. ๒๕๖๒ อีกทั้งยังมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะนโยบายการเร่งรัดและผลักดันการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน และนโยบายเร่งด่วนด้านอื่น ๆ ทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีอยู่ ในขณะเดียวกันก็ยิ่งถูกจำกัดและเกิดปัญหาด้านอัตรากำลัง ภายใต้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่หลากหลาย ยุ่งยากซับซ้อน และมีปริมาณมาก ส่งผลให้กองการเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอัตรากำลัง ระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานไปตามเป้าหมาย และสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ความสำคัญกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะทรัพยากรที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร คือ “ทรัพยากรบุคคล” ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรทุกช่วงวัย เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รวมถึงรองรับบริบทในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสมรรถนะการบริหาร

ด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอัตรากำลังระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงต้องเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้แบ่งการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กรมฯ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้มีการวิเคราะห์ปริมาณงาน โครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังคน ตามลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่ง สรรหาบุคลากร โดยจัดวางบุคลากรไปอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตามคุณลักษณะที่กำหนด มีการเตรียมความพร้อมข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและขีดสมรรถนะสูงเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and potential System : HIPPS) และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ

(๒) การพัฒนาบุคลากร

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกรมฯ สำหรับการปฏิบัติภารกิจด้านแรงงาน และภารกิจงานด้านอื่น ๆ ของกรมฯ ส่งเสริมการสร้างวินัยและจรรยา และมาตรฐานทางจริยธรรมองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างการจัดการองค์ความรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ และเพื่อให้บุคลากรกรมฯ มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ มีสมรรถนะระดับสูง

(๓) การรักษาไว้

กำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ การวางแผนสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสริมสร้างความผูกพัน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

(๔) การใช้ประโยชน์

จัดวางตัวบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถตามความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคคลได้มีโอกาสทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน การกำกับดูแลบุคลากรให้มีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จากการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ตามแนวทางข้อ (๑) - (๔) ดังกล่าว ยังคงพบปัญหาในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังของกรมยังไม่สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ บทบาทหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานอย่างครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับกับการปฏิบัติงานในอนาคต ซึ่งการขาดแคลนกำลังคนคุณภาพ ประกอบกับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการตามมาตรการยุบเลิกข้าราชการ เนื่องจากการเกษียณอายุของ สำนักงาน ก.พ. และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการสูงอายุมากขึ้น ไม่สอดคล้องกับข้าราชการรุ่นใหม่ ซัดความสามารถและสมรรถนะของกำลังคนยังไม่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งยังคงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน การจัดการความรู้เพิ่มเติม ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติราชการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยลักษณะงานส่วนใหญ่ยังขาดความเชื่อมโยงของการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM - Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD - Human Resources Development) เข้าด้วยกัน ซึ่งการดำเนินงานยังคงเป็นการปฏิบัติงานเฉพาะงานตามภารกิจรับผิดชอบ ยังไม่ได้มีการนำผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและแผนงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาเชื่อมโยงบูรณาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจากการสำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำมาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM - Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD - Human Resources Development) ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของผู้ที่คาดหวัง และผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ ในประเด็น ดังนี้

๑) การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกสร.ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ๒) การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในทุกหน่วยงาน
- ๓) การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูง

ในอนาคต

๔) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม

๕) การยกระดับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่สำคัญเทียบเท่ากลยุทธ์ขององค์กร

๖) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กสร.

๗) การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

๘) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า

๙) การปรับปรุงการปฏิบัติงาน จากเชิงรับเป็นเชิงรุก

๑๐) การพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย โดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในองค์กร

๑๑) การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑๒) การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน

๑๓) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา

๑๔) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา ๒๐ ปี และการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรมมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐

๑๕) องค์กรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร และการพัฒนาบุคลากรเช่น การจัดทำหลักสูตร e-learning การสนับสนุนการสืบค้นความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๑๖) องค์กรมีการวางแผนและจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

จากประเด็นความต้องการและความคาดหวังดังกล่าวเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวัง บุคลากรยังขาดขวัญกำลังใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่สังกัด ในขณะที่หน่วยงานเองยังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ด้วยมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. การเกษียณอายุราชการประจำปี ทำให้หน่วยงานต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถบริหารงานทรัพยากรบุคคลได้อย่างเข้มแข็ง ในสถานการณ์บุคลากรที่จำกัด จากการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่กำลังเกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ควรมีการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ให้สามารถตอบสนองต่อการยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในระยะยาวของกรมฯ จึงเห็นควรมีการกำหนดแนวทางการยกระดับสมรรถนะดานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายการดำเนินงานของกรมฯ โดยอาศัยการบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM - Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD - Human Resources Development) เข้าด้วยกัน รวมถึงเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เพิ่มเติมในส่วนของการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในเชิงรุกอย่างเป็นระบบ และเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ติดตามและแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยเพิ่มช่องทางการร้องเรียนให้เข้าถึงง่าย ให้ครอบคลุมทั้งรูปแบบเดิมและรูปแบบออนไลน์ เพื่อสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น

๓.๒ แนวคิด

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)



ภาพที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อีกจำนวน ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นำยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนา

ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ยกระดับศักยภาพ พัฒนาทักษะ และสมรรถนะ
- ๒) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๓) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เอื้อต่อการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี

๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์

๕) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) มีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อน การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ๓) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

๔) การพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๕) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๖) การบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๗) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปงบประมาณ พ.ศ. 2565 หน้าที่ ๔

๘) ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบ

๙) มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

(๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประเด็นการบริการ ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาด เหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้ประเทศไทย ๔.๐ และเน้น

การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความ รับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และยังกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร งานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงาน ของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ (Highly Competent Public Officials) รวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มี ขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดี

(๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

จากสภาวะแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำ ทางสังคม จึงกำหนดทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังนี้

- ๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ
- ๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

(๔) แนวคิดประเทศไทย ๔.๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ ข ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน และการจัดทําบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริตกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๕) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผยตรวจสอบได้และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

การปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล ระเบียบราชการ ๔.๐ ยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) มีหลักการสำคัญคือ ภาครัฐที่เปิดกว้างเชื่อมโยงกัน ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือตัวเร่งที่สำคัญ ๓ ประการ (๑) การสานพลังทุกภาคส่วน (๒) สร้างนวัตกรรม และ (๓) ปรับสู่ความเป็นดิจิทัล



(๕) ทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐภายใต้บริบทระบบราชการ ๔.๐
ทรัพยากรบุคคล ๔.๐ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔

การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
ควมมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม
และมีคุณภาพชีวิต โดยมีหลักการบริหารงานดังนี้

๑) หลักผลงาน (Performance Based) ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เชิงกลยุทธ์/การบริหารผลการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง
ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชน และวางนโยบายที่สามารถนำไป
ปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง

๒) หลักสมรรถนะ (Competency Based) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ
และสมรรถนะการดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ทันเวลา/เชิงรุก ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการ
คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า มีความสามารถในการใช้ความรู้ สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศ
เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า มีความสามารถในการเรียนรู้ มีเหตุผลในเชิงจริยธรรม

๓) หลักคุณธรรม (Merit Based) ความโปร่งใส การพิทักษ์ระบบคุณธรรม คุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยปราศจากอคติ

๔) หลักคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life) เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นการให้รางวัลตอบแทน แก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

๕) หลักการกระจายอำนาจ (HR Decentralization) การกำหนดตำแหน่ง การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงานศักยภาพ และความประพฤติ

(๖) เป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ.

ปัจจัยขับเคลื่อนภายนอกและทิศทางการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว นำมาสู่ การพัฒนารอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ระบบราชการสามารถผลักดันการบริหาร ภาครัฐที่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็วบนแพลตฟอร์มพลเมือง (Citizen Platform) ปรับระบบนิเวศสู่การเป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) และสามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรัฐบาลที่ดำเนินการ และขับเคลื่อนโดยข้อมูลอย่างแท้จริง (Data-Driven Government) โดยกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการดังกล่าวได้กำหนดภาพระบบราชการในอนาคตไว้ ๓ ประการ คือ ระบบราชการในอนาคตจะต้อง

- ๑) มีขนาดเล็กและมีลำดับการบังคับบัญชาที่สั้นลง
- ๒) ใช้เทคโนโลยีมาช่วยขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ
- ๓) ให้บริการประชาชนบนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะ เป็นนวัตกรรม นโยบาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมเชิงกระบวนการ เป็นต้น

ในมิติของบริการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้เล็งเห็นถึงประเด็นที่เร่งด่วนที่ต้องมีการปฏิรูประบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ โดยเฉพาะประเด็นที่สำคัญ อาทิ

ขนาดอัตรากำลังและต้นทุนค่าใช้จ่ายของบุคลากรที่สูง รูปแบบการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ชีตความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่ไม่ทันต่อรูปแบบใหม่ของการทำงาน และระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ไม่ยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนระบบราชการในอนาคต เป็นต้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดเป้าหมายภารกิจที่สำคัญในการปฏิรูปทิศทางและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ประกอบด้วย

๑) การทำให้ขนาดและต้นทุนด้านบุคลากรภาครัฐอยู่ในระดับที่เหมาะสม (Size and Cost) เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาประเทศ

๒) การสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ปรับปรุงระบบกลไก และสร้างมาตรฐานกลางให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบริบทการบริหารราชการ

๓) มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐ ที่เน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน (Employee Experience) สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของบุคลากรภาครัฐแต่ละคน

๔) การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(๗) แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑

ในบริบทของประเทศในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ภาครัฐของไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันสมาชิกประเทศ ในภูมิภาคเดียวกัน และเพื่อการปฏิสัมพันธ์กันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ ซึ่งมีแนวยุทธศาสตร์และนโยบายในการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๔ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ (Internal Process)

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ซึ่งมีเป้าหมายที่จะสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า

และผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยระบุแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญด้าน “การพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ” ๒ ประการ คือ ๑) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต และ ๒) การพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ เป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

- ๑) บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ ภารกิจที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
- ๒) บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๓) บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ การยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นจะต้องสร้างความชัดเจนทั้งในเรื่องกลุ่มเป้าหมาย ขอบเขตและประเด็นการพัฒนา ทั้งนี้ โดยเป็นไปตามหลักการพื้นฐานที่กำหนดขึ้น ดังนี้

- ๑) การบริหารงานภาครัฐที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย การมีผู้นำที่มีสมรรถนะสูง มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่เหมาะสม และมีการบริหารจัดการที่ดี

- ๒) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐต้องมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน

- ๓) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐต้องเกิดความคุ้มค่า และตรงตามภารกิจของรัฐ และความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนา

(๘) นโยบายการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการให้บริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดินและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ๑) เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง

- ๒) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๙) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย และมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

**(๑๐) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๕
ของกระทรวงแรงงาน**

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “กำลังแรงงาน หรือกำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นการวางกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศไทยในระยะ ๕ ปีแรก ของแผนยุทธศาสตร์ชาติ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแนวทางการดำเนินการ/พัฒนาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ : การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

แนวทางที่ ๓ : การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางที่ ๔ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้นำแนวทางที่ ๔ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๑) พัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

๒) การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน อันเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศ โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านการบริหารจัดการข้อมูลและการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน และร่วมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ

(๑๑) แผนปฏิบัติการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้สวนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของสวนราชการ โดยจัดทำเป็นแผน ๕ ปี และในวาระเริ่มแรก ให้จัดทำเป็นแผน ๓ ปี มีระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งแผนปฏิบัติการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางการพัฒนางานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการ ๔ เรื่อง ดังนี้

- ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน
- ๒) การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและแข่งขันได้
- ๓) การเสริมสร้างภาคีเครือข่าย ให้เกิดพลังร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน และ
- ๔) การพัฒนาองค์กร และบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีธรรมาภิบาล

โดยแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องได้แก่ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีธรรมาภิบาล มีเป้าหมาย คือ กรมเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย มุ่งสู่ระบบราชการ ๔.๐ และมีธรรมาภิบาล บุคลากรกรมมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันในองค์กร บุคลากรกรมมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ สามารถบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง และมีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ระบบสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติการ และให้บริการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ PMQA 4.0 พัฒนาการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรและความผูกพันของบุคลากร ปรับปรุง พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานการปฏิบัติการ และการให้บริการภาครัฐ

**(๑๒) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ : การมุ่งเน้น
ทรัพยากรบุคคล**

ในหมวดของการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลนี้เป็นการตรวจประเมินว่าระบบงานและระบบการเรียนรู้ ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมิน ความใส่ใจการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ

(๑๓) การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

สำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิด Human Resource Scorecard มาใช้ในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้เตรียมพร้อม เพื่อนำแนวทางการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นกรอบยุทธศาสตร์และเครื่องมือในการตรวจสอบการบริหารกำลังคนของตนเอง รวมทั้งเพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ มีมติเห็นชอบในหลักการองค์ประกอบ และวิธีการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. และเห็นควรให้ดำเนินการตามขั้นตอนการวางพื้นฐานสำหรับการประเมินสมรรถนะระบบบริหารบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้



ภาพที่ ๓ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่จะทำให้อวนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีความสอดคล้อง ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด

๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

ที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่องค์กร

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนด ให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

(๑๔) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ (Vision) บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยธรรมาภิบาล สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสูงองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

๒) พันธกิจ (Mission Statement)

๑. กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกกิจกรรม ใหม่มีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับกับภารกิจของกรมที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. ออกแบบ พัฒนาระบบและกลไกของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักธรรมาภิบาล

๕. ส่งเสริมความผาสุก ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรของกรม แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓) ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรม

๑. เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ : กรมฯ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมฯ

๒. เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ : ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้บรรลุเป้าหมาย

๓. เป้าประสงค์ที่ ๑.๓ : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๔) ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีมาตรฐานทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

๑. เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ : มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๒. เปาประสงค์ที่ ๒.๒ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๕) ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรกรรรมใหม่สมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน

๑. เปาประสงค์ที่ ๓.๑ : บุคลากรกรรรมมีขีดความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกรรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน

๒. เปาประสงค์ที่ ๓.๒ : พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรกรรรมมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

๖) ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล

๑. เปาประสงค์ที่ ๔.๑ : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

๒. เปาประสงค์ที่ ๔.๒ : ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

๗) ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมความผูกพันในการทำงานโดยเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรและครอบครัว

- เปาประสงค์ที่ ๓.๑ : บุคลากรกรรรมฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันและทำงานจนถึงวัยเกษียณ

๓.๓ ข้อเสนอ

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความเข้มแข็ง และมีเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบายในระดับต่าง ๆ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาและบริหารจัดการงานตามภารกิจของกองการเจ้าหน้าที่และระดับกรรรม ส่งผลให้สามารถยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM - Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD - Human Resources Development) เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ขอประเมินในฐานะผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะต้องทำหน้าที่ในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้คำปรึกษาแนะนำ และเสนอแนะความเห็น

เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะต้องพัฒนาหลักเกณฑ์ ระบบ วิธีการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ รวมถึงร่วมวางแผนงาน ซึ่งต้องเชื่อมโยง บูรณาการแผนงาน/โครงการในระดับกลยุทธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด จึงเห็นควรมีแนวทางยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสอดคล้อง เพื่อให้การยกระดับคุณภาพของบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการพัฒนาเชื่อมโยงระบบงานด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลื่อนระดับตำแหน่ง และความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)

๑.๒ พัฒนาระบบงาน หรือระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้พร้อมรองรับไปพร้อม ๆ กัน โดยกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว

๑.๓ กำหนดระบบการพัฒนาในการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร เช่น ระบบการจัดการการเรียนรู้ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชันออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

๒.๑ มีการดำเนินการตามกระบวนการ แนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

๒.๒ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน จากระบบการศึกษามาเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน เนื่องจากการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียว ด้วยวิธีเหมือนกัน ได้แก่ การพัฒนาระบบการสอนงาน ระบบพี่เลี้ยงในหน่วยงานให้เป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ

๒.๔ สร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับหน่วยงานต่าง ๆ และมีการบูรณาการการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

ซึ่งผู้ขอประเมินได้วางกรอบแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (HRM -Human Resources Management & HRD- Human Resource Development) เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในการยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการจัดทำระบบการบริหารงานบุคคล การทดแทนบุคลากร และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ และเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมร่วมกับกลุ่มงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของกองการเจ้าหน้าที่ ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องเชื่อมโยงสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรม ดังนี้

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(HRM -Human Resources Management & HRD- Human Resource Development)**

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปี ๒๕๖๖	-
	๑.๒) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	ทุกกลุ่มงาน
	๑.๓) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑ ครั้ง/ปี	ทุกกลุ่มงาน

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
<p>คำอธิบาย :</p> <p>ในการบริหารและพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีการคาดการณ์เหตุการณ์และแนวโน้มทิศทางการบริหารในอนาคตว่าจะบริหารและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร ซึ่งควรมีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นการวางแผนในระยะยาว โดยในทางปฏิบัติจะต้องมีการนำแผน นโยบาย หลักเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ มาประกอบการจัดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีแผนในระดับปฏิบัติการรองรับเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่ต้องแสดงรายละเอียดในระดับหน่วยงาน ให้สอดคล้อง เชื่อมโยง และสร้างกิจกรรมให้สามารถวัดผลสำเร็จได้ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม</p>			
กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
<p>๑) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)</p>	<p>๑.๔) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างหน่วยงาน และบทบาทภารกิจ เพื่อการวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
	<p>๑.๕) พัฒนาระบบการประเมินความต้องการอัตรากำลังบุคลากร</p>	<p>ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘</p>	<p>กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง</p>
<p>คำอธิบาย :</p> <p>เพื่อให้มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบริหารอัตรากำลังคนที่มีศักยภาพสูงและขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งการวิเคราะห์โครงสร้างหน่วยงานต่าง ๆ ของกรม จะต้องวิเคราะห์ถึงโครงสร้างและการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งจะต้องศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนบทบาทภารกิจจากอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มอนาคต รวมทั้งปัญหาอุปสรรค อันเกิดจากโครงสร้างองค์กร การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง เพื่อตอบสนองภารกิจและวิสัยทัศน์ของกรม จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เพื่อคาดการณ์ความต้องการและตอบสนองความต้องการอัตรากำลังบุคลากรของกรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีอัตรากำลังคนตามจำนวน คุณสมบัติในเวลา</p>			

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
<p>ที่ต้องการ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกรมที่กำหนดไว้ ซึ่งการวางแผนกำลังคน ในระยะเวลาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจอื่นๆ จะสามารถรองรับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ป (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมถึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาระบบงานด้านทรัพยากร อื่น ๆ ของกรมได้ โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนบทบาทภารกิจ โครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ การปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ปรับปรุงขั้นตอนและวิธีการทำงานให้เหมาะสม และนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการประเมินความต้องการอัตรากำลังบุคลากร มาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง เพื่อนำแผนกำลังไปสู่การปฏิบัติ ติดตามผลการดำเนินการ และการประเมินผล เพื่อนำมาทบทวนและแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่อไป - การประเมินความต้องการอัตรากำลัง ซึ่งเป็นกระบวนการของการวางแผน อัตรากำลัง จะอยู่ระหว่างขั้นตอนของการวิเคราะห์กำลังคนและการวางแผนพัฒนากำลังคน โดยการประเมินอัตรากำลังจะเน้นการวิเคราะห์อัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน และส่งเป็นข้อมูล ผลลัพธ์ไปให้องค์กรไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากขึ้นว่าจะทำอย่างไร ให้อัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินความต้องการ อัตรากำลัง จะเป็นเครื่องมือการประเมิน “งานตามโครงสร้างองค์กร ณ ปัจจุบัน” เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนให้ “ทันต่อเวลา” ทั้งในด้าน “ปริมาณ” และ “คุณภาพ” ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายของกรม โดยก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการ ประเมินความต้องการอัตรากำลัง จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ๓ ข้อ ได้แก่ โครงสร้าง หน่วยงานที่ชัดเจน ระบบของการประเมินผลงาน และ แบบบรรยายลักษณะงาน โดยจะเป็น ตัวตั้งต้นในการประเมินความต้องการอัตรากำลังและจะสามารถหาได้ว่าโครงสร้างการทำงาน นั้นเป็นไปตามที่กรมคาดหวังไว้หรือไม่ 			

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
๑) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑.๖) จัดทำแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคคล	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	บุคลากร ทุกกลุ่มงาน
	๑.๗) จัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ตามโครงสร้างที่ได้รับการปรับปรุง	ปี ๒๕๖๖	บุคลากร ทุกกลุ่มงาน

คำอธิบาย :

หลังจากที่กรมได้มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนแล้ว ในการที่จะสรรหาบุคคลมาแทนในตำแหน่งที่ว่าง หรือทดแทนอัตรากำลังคนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงภารกิจหรือการจัดกลุ่มงานภารกิจ การเกษียณอายุราชการ หรือมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการสรรหาบุคคล จะต้องมีการวางแผนการสรรหาบุคคล ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาและเลือกเทคนิควิธีการสรรหาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นอกจากการวางแผนการสรรหาแล้วยังต้องพิจารณาไปถึงแหล่งการสรรหา(สรรหาเชิงรุก) อีกด้วย ซึ่งเงื่อนไขดังกล่าวนี้ต้องอยู่ภายใต้ สภาพการณ์ เวลาที่เหมาะสมและตรงกันระหว่างกรมและผู้สมัครด้วย

โดยในการดำเนินการขั้นต่อไปจะต้องจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นตำแหน่ง/สายงานที่มีความสำคัญ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและเหมาะสมกับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น ให้มีความเหมาะสมเพื่อรองรับตำแหน่งที่จะว่างจากการเกษียณอายุ การหมุนเวียนกำลังคนที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสูญเสียกำลังคนในตำแหน่งหรือสายงานหลักที่มีผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของกรม เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจมีความต่อเนื่อง มีผู้ปฏิบัติงานทดแทนในตำแหน่งที่จะว่างอย่างรวดเร็ว และสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลล่วงหน้าเพื่อแต่งตั้ง เช่น การคาดการณ์ตำแหน่งว่างตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเพื่อไม่ให้ประสบปัญหาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรม

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
๑) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๑.๘) ยกระดับจัดการความรู้ในองค์กรสู่การปฏิบัติ	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก
	๑.๙) พัฒนาระบบการจัดการข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่างๆ ได้ตลอดเวลา	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑.๑๐) จัดทำนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	บูรณาการทุกกลุ่มงาน
<p>คำอธิบาย :</p> <p>การยกระดับจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ และเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนา การจัดการความรู้จึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยกระบวนการในการจัดการความรู้ ทำให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้อย่างเป็นระบบ พร้อมนำมาใช้งานเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ในกระบวนการจัดการความรู้เองยังพัฒนาบุคลากรในด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานเป็นทีม และมีการแบ่งงานกันทำอีกด้วย การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นปัจจัยพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรมในองค์กร นวัตกรรมสามารถถูกนำเสนอผ่านทางวงจรของการเรียนรู้ที่รวมกระบวนการของการทดลอง และประสบการณ์ การส่งเสริมให้มีการจัดทำนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องของการฝึกอบรมและพัฒนา และนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง</p>			

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
<p>สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ของบุคลากรทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ซึ่งทำให้ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่เพิ่มพูนขึ้น และนำไปสร้างความรู้ใหม่ได้อีกเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด และเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา หากไม่เข้าใจก็สามารถย้อนกลับเพื่อทบทวนเนื้อหาและทำความเข้าใจใหม่ได้</p> <p>นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา การพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่างๆ ได้ตลอดเวลาผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ เครือข่าย Internet intranet หรือ Extranet เนื้อหาบทเรียนได้บันทึกไว้ในรูปแบบใหม่ ลักษณะของ e - Learning เป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถเลือกเรียนในเวลาที่เหมาะสม มีความรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเรียนรู้หรือฝึกอบรม และประหยัดเวลา ทำให้เกิดความสะดวกในการเรียนรู้หรือฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน เป็นการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้ และทักษะ มีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรม ดังนั้นการฝึกอบรมและพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นควบคู่กับบุคลากรในหน่วยงาน ด้วยการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ นั้น บุคลากรจะต้องมีทักษะที่จำเป็นและมีความมั่นใจที่เหมาะสม องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การพัฒนาและฝึกอบรมทักษะบุคลากร รวมทั้งต้องพัฒนาและปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยแห่งการเรียนรู้</p>			
กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
๒) การพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และมีศักยภาพสูง	๒.๑) จัดทำแผนบริหาร และพัฒนากำลังคน คุณภาพ - วางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ปี ๒๕๖๖	

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
๒) การพัฒนาสมรรถนะ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และมีศักยภาพสูง (ต่อ)	- พัฒนาข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง		
	๒.๒) จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรเพื่อเตรียมความ พร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan)	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	๒.๓) จัดทำฐานข้อมูลผู้มี ศักยภาพในการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ปี ๒๕๖๖	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๓) ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย และพัฒนา รูปแบบการเรียนรู้	๓.๑) พัฒนาทักษะ และความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ ทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะด้านดิจิทัล ที่จะเข้า มามีบทบาทในการ ปฏิบัติงาน ด้านการ บริหารจัดการข้อมูล เพื่อ การวิเคราะห์และนำเสนอ ข้อมูลและการนำไปใช้ ประโยชน์ร่วมกัน	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	๓.๒) โครงการยกระดับ จัดการความรู้ในองค์กรสู่ การปฏิบัติ	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
๓) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ (ต่อ)	๓.๓) โครงการจัดทำและรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน	ปี ๒๕๖๖	ทุกกลุ่มงาน
	๓.๔) โครงการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ	ปี ๒๕๖๖	ทุกกลุ่มงาน
<p>คำอธิบาย :</p> <p>เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะด้านดิจิทัล ที่จะเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลและการนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีระบบจัดการความรู้ที่เป็นระบบต่อเนื่อง เป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ การนำความรู้ที่ได้ไปสู่การปฏิบัติ มีองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและหากมีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ผู้เรียนก็จะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ในเวลาที่พร้อมสำหรับการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับมากยิ่งขึ้น โดยผ่านโปรแกรมช่วยส่งเสริมทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะการเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ (Upskill/Reskill) ทักษะด้านความยั่งยืนองค์กร ทักษะด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ตลอดจนทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานทุกสถานการณ์ของกรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งจะทำให้สามารถปรับตัวได้ทันทั่วทั้งที่ โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ อาจส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรมีการหยุดชะงัก เกิดข้อจำกัดในการดำเนินงาน และมีประสิทธิภาพลดน้อยลง ในฐานะกองการเจ้าหน้าที่จะต้องพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องจัดอบรมรูปแบบการจัดอบรมสำหรับยุคความปกติใหม่ (New Normal) จากการอบรมในห้องไปสู่การฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ที่หลากหลาย เช่น ฝึกอบรมเสมือนจริง (Virtual Training) การเรียนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) รวมถึงรูปแบบการฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริง (On Job Training : OJT) และการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่กำลังจะเกษียณอายุราชการ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นและพัฒนา</p>			

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
ศักยภาพได้เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามภารกิจสามารถดำเนินไปได้ภายใต้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร			
๔) จัดทำระบบการ จัดเก็บองค์ความรู้ เป็นฐานในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ในหน่วยงาน และพัฒนา ระบบพี่เลี้ยงในการ ทำงาน (Mentoring System)	- โครงการถอดบทเรียน และจัดเก็บองค์ความรู้ จากผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และหน่วยงาน ที่ปฏิบัติภารกิจ หลัก
	- การสอนงานจากพี่เลี้ยง (Mentoring System)	ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และหน่วยงาน ที่ปฏิบัติภารกิจ หลัก
<p>คำอธิบาย :</p> <p>การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบัน เป็นช่วงเวลาแห่งการปรับกระบวนการองค์กรต่าง ๆ ต้องเตรียมการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตามยุคสมัยที่ต้องให้ความสำคัญทั้งด้านการจัดสรรทรัพยากร บุคลากร และเทคโนโลยี รวมถึงการสกัดความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคนจำเป็นต้องใช้เทคนิคในการจัดการความรู้ที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งกระบวนการถอดบทเรียนที่เป็นทั้งเครื่องมือในการจัดการ ความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ การถอดบทเรียนจากวิธีปฏิบัติที่ดีจะทำให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ผ่านการแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์ ก่อให้เกิดการปรับวิถีคิด วิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีคุณภาพยิ่งขึ้น จนสามารถนำบทเรียนไปยกระดับการเรียนรู้ต่อยอดออกไปได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) จึงเป็นหนึ่งในเทคนิคสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งจะปรับตัวให้เข้ากับองค์กร และสามารถนำศักยภาพมาพัฒนาตนเอง และองค์กรได้</p>			

กลยุทธ์/แนวทาง	กิจกรรม/แผนงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง
ระบบที่มีพี่เลี้ยงดูแลช่วยเหลือสนับสนุน และให้คำปรึกษากับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า โดยผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงซึ่งต้องมีความเชี่ยวชาญในงาน และประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล			

ตารางที่ ๑ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นการรองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร รวมถึงรองรับบริบทในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสมรรถนะการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ บุคลากรของกรมมีศักยภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และมีความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมจริยธรรมที่เข้มแข็ง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอัตรากำลัง ระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในบริบทที่แตกต่างจากเดิม สามารถเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานไปตามเป้าหมาย และสามารถผลการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำ “แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (HRM - Human Resources Management & HRD - Human Resource Development)” ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกระบวนการที่สร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งการบริหารงานของกรมให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ

นอกจากนี้ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ได้กล่าวถึงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ โดยมุ่งเน้นให้ภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาท โครงสร้างของส่วนราชการ

ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญอีกประการที่จะทำให้องค์กรบรรลุพันธกิจและเป้าหมาย คือ การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ซึ่งจะต้องมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพองค์กรให้มีขีดสมรรถนะที่สูงและทันสมัย เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐมีความยืดหยุ่น และความสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

(๓.๔.๑) ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

(๑) ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนและแนวทางการยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๒) งบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับแนวทางการยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อาจทำให้การพัฒนาระบบและบุคลากรไม่ทั่วถึงและเป็นไปตามแผนงาน

(๓) การประสานงานและการบูรณาการงานของผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานอื่น ไม่สามารถเชื่อมโยงความคิดและปฏิบัติงานไปในทิศทางที่กำหนดได้ตามระยะเวลา

(๓.๔.๒) แนวทางแก้ไข

(๑) สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และสร้างความร่วมมือให้ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจและเกิดการยอมรับและร่วมมือในการดำเนินการตามแผนการยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๒) บูรณาการแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแนวทางการยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล และประชุมชี้แจงเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงความคิดและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ สามารถยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้แก่ การขาดแคลนอัตรากำลัง และภารกิจที่หลากหลาย ยุ่งยาก ซับซ้อน

๔.๒ มีแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ มีแนวทางการยกระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๕.๒ คะแนนการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของผู้ใช้บริการและผู้ที่เกี่ยวข้องของกองการเจ้าหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐



ลงชื่อ _____

(นางสาวนภัสวรรณ การเจน)

ผู้ขอประเมิน

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองการเจ้าหน้าที่. **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕** ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๒๕๖๕.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. **แผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.** กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕๖๓.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. **ระบบราชการ ๔.๐ กกับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ.** กรุงเทพฯ : หลักสูตรการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง, ๒๕๖๐.
- ธาดา ราชกิจ. (๒๕๖๓) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. สืบค้นเมื่อ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๕. HRNOTE.ASIA. จาก [https:// th.hrnote.asia/orgdevelopment/th- whatishrm-190117/](https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/)
- ธาดา ราชกิจ (๒๕๖๓). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) สืบค้นเมื่อ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๕. HRNOTE.ASIA. จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>
- “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)” (๒๕๕๙, ๓๐ ธันวาคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๓ ตอนที่ ๑๑๕ ก หน้า ๑.
- “ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)” (๒๕๖๑, ๑๓ ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก หน้า ๑.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). **ข้าราชการ ๔.๐.** สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/ attachment/page/civil_officer_th_4.0.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/civil_officer_th_4.0.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๐) “ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก <https://www.ocsc.go.th/>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๖๒.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), (ไม่ปรากฏ). **คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.), (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์).

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. **แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔** เพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๔.
 สุวิทย์ เมษินทรีย์.(๒๕๖๐) “ประเทศไทย ๔.๐ โมเดลเศรษฐกิจใหม่” สืบค้นเมื่อ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จาก <http://www.drborworn.com /articledetail.asp?id.>

