

ผลงานลำดับที่ ๑

เรื่อง

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

โดย

นางสาวนภัสวรรณ การเจน
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ)
ตำแหน่งเลขที่ ๑๔๗
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกระบวนการที่สร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ไว้ ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

จากบริบทดังกล่าวข้างต้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ตามแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. รวบรวมข้อมูลและศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) (๓) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (๔) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (๕) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ (๖) การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) (๗) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน (SWOT Analysis)

๒. สำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน (SWOT Analysis) รวมถึงการนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย นโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน

๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบรรยายให้ความรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการระดมความคิดเห็น รวมถึงให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาสังเคราะห์ข้อมูลในการยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ โดยนำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดแผนงาน/โครงการ ระยะเวลาที่ดำเนินการ ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ นำมาจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการ นำเสนออธิบดีพิจารณาเห็นชอบ ซึ่งได้อนุมัติให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการตามแผน

๔. แปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ให้แก่บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ

๕. ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผน และสรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อพิจารณาและรับทราบผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ทบทวน และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ซึ่งภาพรวมของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ในการดำเนินการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ในแต่ละมิติสามารถดำเนินการได้ตามเป้าประสงค์ในแต่ละตัวชี้วัด สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย โดยมีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัด รวมจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด ทั้งนี้ผู้ขอประเมินได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น จะต้องมีการสื่อสารให้กับบุคลากรในองค์กรทุกระดับมีความเข้าใจและเกิดความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง อีกทั้งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสนับสนุน ปรับปรุงหรือแก้ไขเพื่อพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความสมบูรณ์ ต่อไป

คำนำ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งผู้ขอประเมินได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ขึ้น ตามมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. โดยบูรณาการระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM – Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD – Human Resources Development) เพื่อให้แผนฯ มีความสอดคล้องและครอบคลุมประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

ผู้ขอประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการด้านการทรัพยากรบุคคลให้บรรลุพันธกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในระยะยาวของกรม รวมทั้งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของประเทศ นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมฯ ได้ต่อไป

นภัสวรรณ การเจน

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง	
ส่วนที่ ๒ ผลงาน	
๑. เรื่อง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	๑
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน	๑๐
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๔๔
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	๔๕
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	๕๑
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	๕๑
๙. ข้อเสนอแนะ	๕๒
๑๐. การเผยแพร่ผลงาน	๕๒
๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)	๕๓
บรรณานุกรม	๕๔
ภาคผนวก	๕๕

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ ข้อมูลสรุปความต้องการความต้องการ และความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองการเจ้าหน้าที่	๑๕
ตารางที่ ๒ ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	๓๕
ตารางที่ ๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๔๗
ตารางที่ ๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน	๔๘
ตารางที่ ๕ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๙
ตารางที่ ๖ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๙
ตารางที่ ๗ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕๐

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๗
ภาพที่ ๒ ข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๓
ภาพที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	๑๓
ภาพที่ ๔ ข้อมูลสังกัดหน่วยงาน	๑๔
ภาพที่ ๕ ข้อมูลประเภทบุคลากร	๑๔
ภาพที่ ๖ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๙

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕



ผลงานลำดับที่ ๑

.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวนภัสวรรณ การเจน

ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มงานสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ ซึ่งต้องกำกับและนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและบำเหน็จความชอบ มีความถูกต้องตรงตามมาตรฐาน และสอดคล้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ) กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการตัดสินใจและแก้ปัญหาเชิงวิชาการที่ยาก ซับซ้อน และมีผลกระทบในวงกว้างมากในกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และนโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ผลงาน

๑. เรื่อง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๒. ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงาน

การดำเนินการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จะต้องใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญ

ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน/องค์กร เพื่อการจัดทำแผน และวิเคราะห์นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงเพื่อนำมากำหนดแผนงาน การวางแผนดำเนินงาน กำหนดและจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานต่างๆ โดยจะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการแผนงาน/โครงการในระดับกลยุทธ์ของหน่วยงานภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การติดตาม ผลการดำเนินงานและการประเมินผล มีความเชี่ยวชาญในกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ ของสำนักงาน ก.พ. และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องมีประสบการณ์เพื่อที่จะสามารถสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงานให้เกิดความชัดเจนเป็นไปตามทิศทางที่กำหนด ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์และแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

วิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยกระดับศักยภาพของ ประเทศ ในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐ ของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

๑) การพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ยกระดับศักยภาพ พัฒนาทักษะ และสมรรถนะ

๒) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมเอื้อต่อการ มีสุขภาวะในการทำงานที่ดี

๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์

๕) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
ได้แก่

๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาด ที่เหมาะสม

๒) การพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๓) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๔) การบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

๕) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖) ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๗) มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

โดยยึดหลัก “ปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ซึ่งได้กำหนดประเด็นการพัฒนาที่ต้องดำเนินการให้ เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมียุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒) การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

(๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ ฉบับ

เป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาของแผนแม่บทฯ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

- ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

- ประเด็นที่ ๑๒ การพัฒนาการเรียนรู้

(๔) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ๑๓ ด้าน

มีด้านที่เกี่ยวข้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ

- ด้านที่ ๑๓ แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**(๕) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔
ของกระทรวงแรงงาน**

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ “กำลังแรงงานหรือกำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นการวางกรอบแนวทางการพัฒนาแรงงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศไทยในระยะ ๕ ปีแรกของแผนยุทธศาสตร์ชาติ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีแนวทางการดำเนินการ/พัฒนาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- แนวทางที่ ๒ : การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี

- แนวทางที่ ๖ : การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

(๖) แผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัตินโยบายของส่วนราชการ โดยจัดทำเป็นแผน ๕ ปี และในวาระเริ่มแรกให้จัดทำเป็นแผน ๓ ปี มีระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ทั้งนี้ แผนปฏิบัตินโยบายต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายของรัฐบาลแผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการตามความเชื่อมโยงดังกล่าว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่องที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล

เป้าหมายที่ ๔.๑ : กรมเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย มุ่งสู่ระบบราชการ ๔.๐ และมีธรรมาภิบาล

เป้าหมายที่ ๔.๒ : บุคลากรกรมมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันในองค์กร

เป้าหมายที่ ๔.๓ : บุคลากรกรมมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ สามารถบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง และมีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมายที่ ๔.๔ : ระบบสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัตินโยบายและให้บริการภาครัฐ

มีประสิทธิภาพและทันสมัย

เป้าหมายที่ ๔.๕ : ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

- กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อสวนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

(๘) กำหนดนโยบายและอกระเปียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐ

(๒) ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี และให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๘ (๓)

(๓) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ.

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

(๔) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแนวทาง และมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเอง และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- แนวคิด/ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

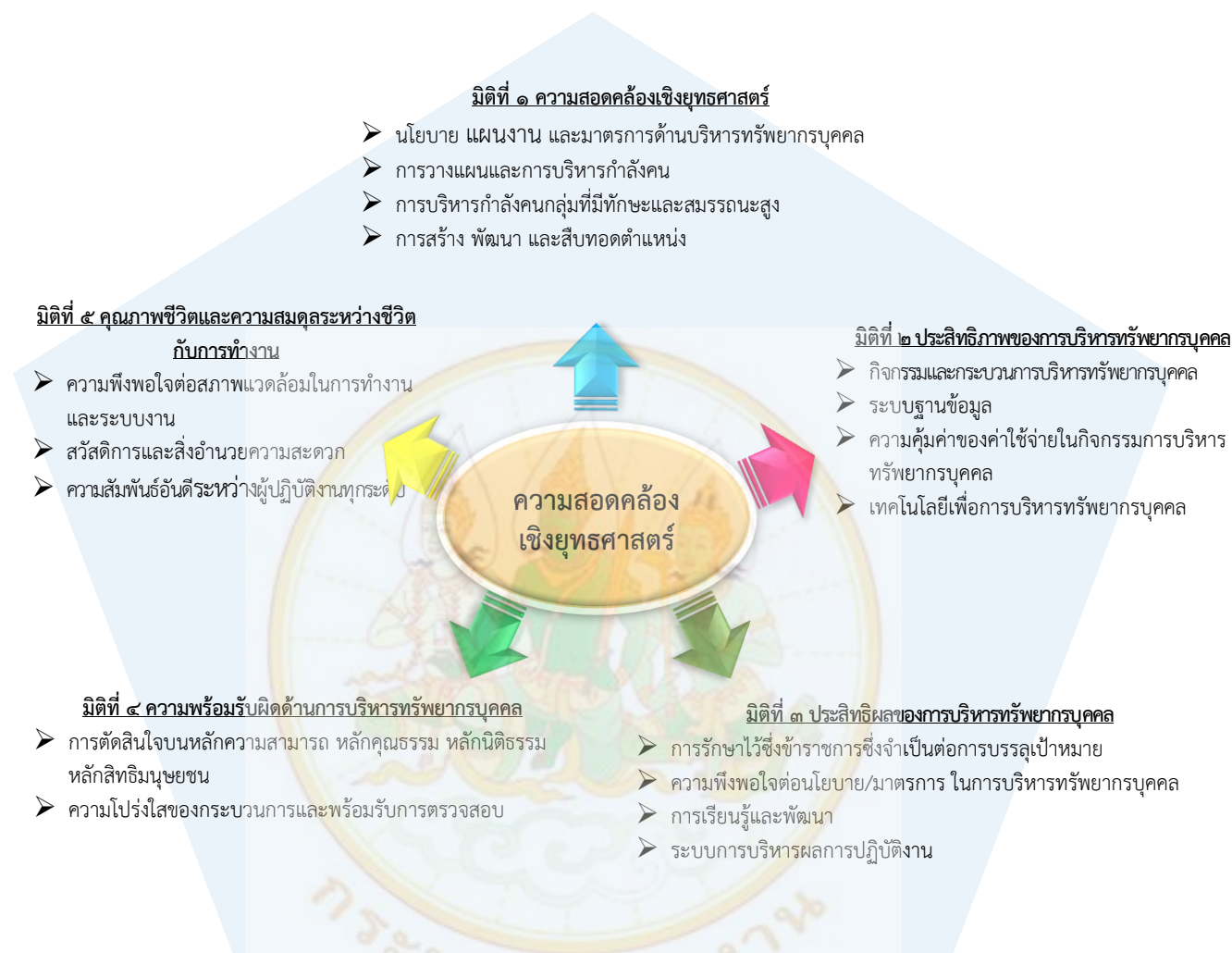
(๑) แนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวคิด Human Resource Scorecard มาใช้ในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้เตรียมพร้อม เพื่อนำแนวทางการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นกรอบยุทธศาสตร์ และเครื่องมือในการตรวจสอบการบริหารกำลังคนของตนเอง รวมทั้งเพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ มีมติเห็นชอบในหลักการองค์ประกอบและวิธีการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตามข้อเสนอของ สำนักงาน ก.พ. และเห็นควรให้ดำเนินการตามขั้นตอนการวางพื้นฐานสำหรับการประเมินสมรรถนะระบบบริหารบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

- ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- ๒) ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ
- ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามแนวทาง HR

Scorecard

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)



ภาพที่ ๑ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึง การที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีความสอดคล้อง ดังนี้

๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

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

สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

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

๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ เพียงใด

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

๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงใด

๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ 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 และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย ของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนก ความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ ถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงานกับความสำเร็จ หรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่องค์กร

๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้มีความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการ ภาครัฐบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ หรือไม่ เพียงใด

๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่ เพียงใด

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน (SWOT Analysis)

การพิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง และจุดอ่อน และความสามารถในการแข่งขัน

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก หมายถึง สิ่งแวดล้อมขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ และอาจเป็นประโยชน์ หรือเป็นภัยคุกคามที่สำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในอนาคต

- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประโยชน์ หรือเป็นปัจจัยด้านบวกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เราเรียกว่า โอกาส (Opportunities) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- หากสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นภัยคุกคาม หรือปัจจัยด้านลบต่อความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในอนาคต เราเรียกว่า อุปสรรค (Threats)

ปัจจัยแวดล้อมภายใน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถควบคุมได้ และมีผลทำให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลวได้

- จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ลักษณะเด่นของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร ลักษณะเช่นนี้เป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร
- จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่สามารถกระทำได้ดี อันเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะต้องหาทางแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดขึ้น

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๔.๑ สรุปสาระสำคัญ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เป็นไปตามหลักแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานต่าง ๆ ของกรม พร้อมทั้งนำกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR Scorecard) ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นกรอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ซึ่งรายละเอียดสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ มีดังนี้

(๑) ความเป็นมา

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบกับ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแนวทาง และมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเอง และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับสถานการณ์/บริบทต่างๆ ที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจาก สำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่างๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ต่อศักยภาพของข้าราชการกรม และบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายในองค์กร เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร ความต้องการของเจ้าหน้าที่ของกรมต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนและเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ในการรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้กับสำนักงาน ก.พ. ได้อย่างถูกต้องตามแนวทาง ที่ ก.พ. กำหนด สามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมไปกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของกรมให้มีความเข้มแข็ง สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกรมให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น

(๒) กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

การจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
- ๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
- ๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๓ ฉบับ
- ๔) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ๑๓ ด้าน
- ๕) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
- ๖) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- ๗) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๘) ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓
- ๙) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ.
- ๑๐) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงาน ก.พ.ร.

๑๑) แนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard โดยได้นำกรอบแนวคิดในข้อ (๑ - ๑๑) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

(๓) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

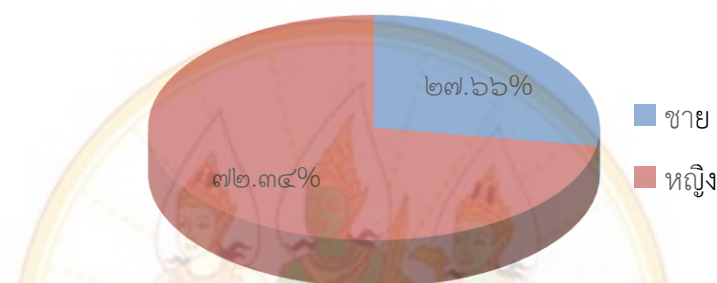
การจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จัดทำแบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อจัดลำดับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจากการสำรวจความต้องการและความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวนทั้งหมด ๙๔๐ ราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ เพศ

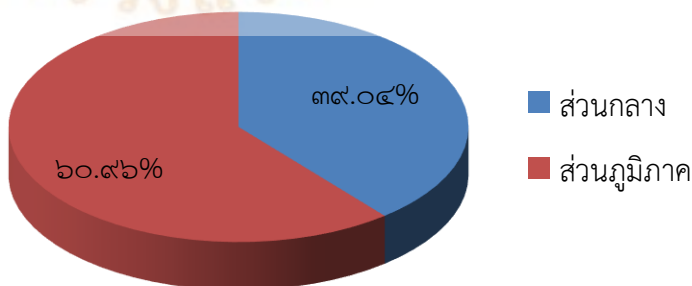
จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๙๔๐ ราย จำแนกได้เป็น เพศชาย จำนวน ๒๖๐ ราย คิดเป็น ๒๗.๖๖% และเป็นเพศหญิง จำนวน ๖๘๐ ราย คิดเป็น ๗๒.๓๔ %



ภาพที่ ๒ ข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๒ สังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

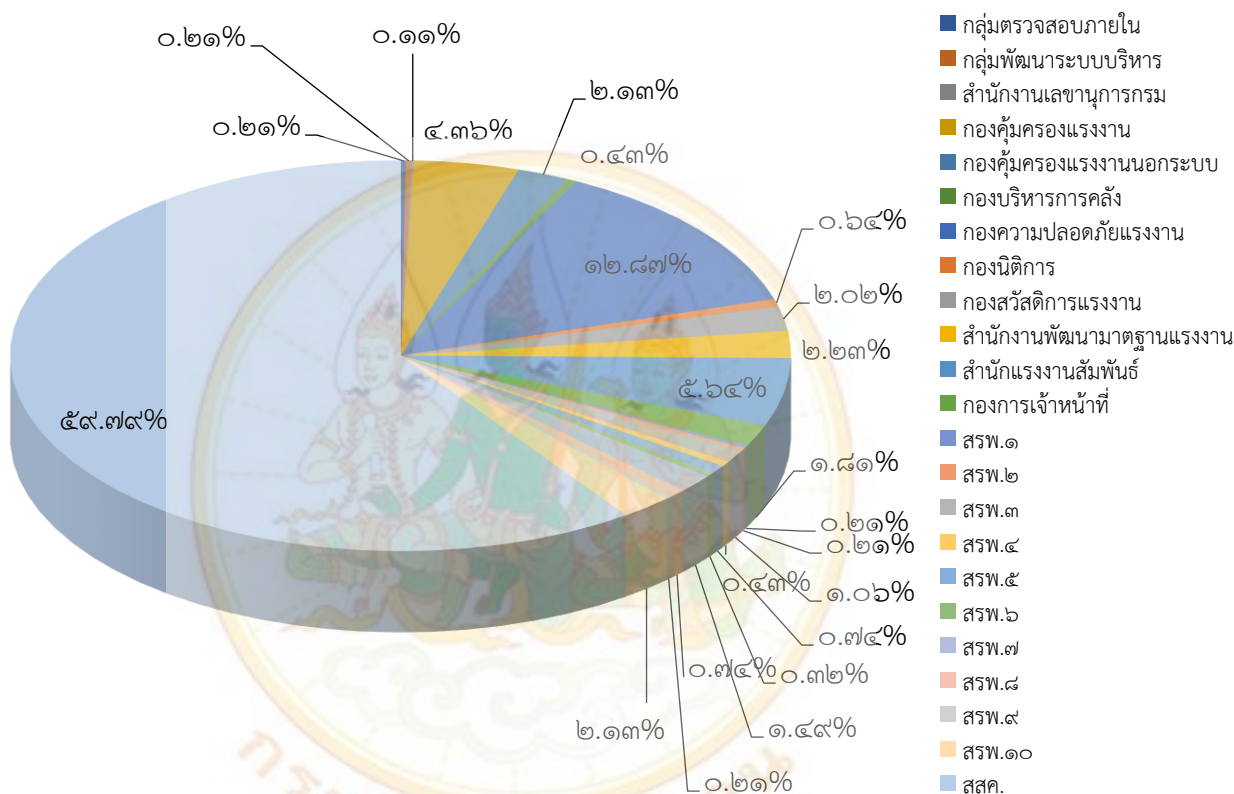
จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๙๔๐ ราย จำแนกได้เป็น หน่วยงานส่วนกลาง ๓๖๗ ราย คิดเป็น ๓๙.๐๔ % และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ๕๗๓ ราย คิดเป็น ๖๐.๙๖%



ภาพที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๑.๓ หน่วยงาน

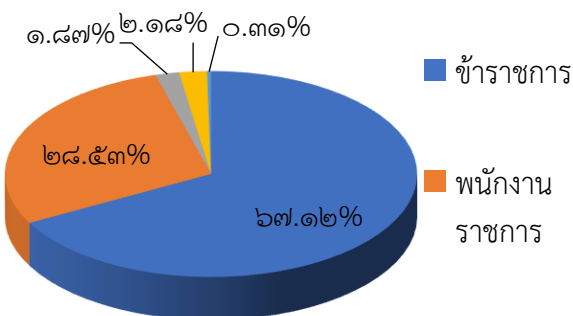
จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๙๔๐ ราย มีหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด จำนวน ๕๖๒ ราย คิดเป็น ๕๙.๗๙ % รองลงมา คือ กองความปลอดภัยแรงงาน จำนวน ๑๒๑ ราย คิดเป็น ๑๒.๘๗% สำนักแรงงานสัมพันธ์ จำนวน ๕๓ ราย คิดเป็น ๕.๖๔ % และอื่น ๆ ตามลำดับ ดังนี้



ภาพที่ ๔ ข้อมูลสังกัดหน่วยงาน

๑.๔ ประเภทบุคลากร

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๙๔๐ ราย จำแนกเป็น ข้าราชการ จำนวน ๖๔๗ ราย คิดเป็น ๖๗.๑๒ % พนักงานราชการ จำนวน ๒๗๕ ราย คิดเป็น ๒๘.๕๓ % ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๘



ภาพที่ ๕ ข้อมูลประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสรุปความต้องการความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองการเจ้าหน้าที่

ลำดับ ที่	ประเด็นความต้องการความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ/ ความต้องการ (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/คน	ค่าเฉลี่ย ความเห็นสำหรับ การดำเนินการใน ปัจจุบัน (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/คน	GAP (ระดับ ความสำคัญ)
๑	การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และตรงตามความต้องการของบุคลากร และ ความสามารถที่องค์กรจัดให้	๗.๘๓	๖.๕๕	๑.๒๘
๒	การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	๗.๙๖	๖.๘๒	๑.๑๕
๓	การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน	๗.๙๒	๖.๘๑	๑.๑๑
๔	การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๗.๙๔	๖.๘๙	๑.๐๖
๕	การพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย โดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานของบุคลากรในองค์กร	๗.๙๘	๖.๙๒	๑.๐๕
๖	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี สารสนเทศใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า	๘.๐๐	๖.๙๙	๑.๐๑
๗	การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน (เงินเดือน/ค่าจ้าง)	๘.๐๔	๗.๐๘	๐.๙๖
๘	กรมฯ มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายที่เป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๗.๘๙	๖.๙๔	๐.๙๖
๙	การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมด ให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถ สนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา	๗.๙๙	๗.๑๐	๐.๘๙
๑๐	การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี	๗.๘๔	๗.๐๐	๐.๘๔

ลำดับ ที่	ประเด็นความต้องการความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ/ ความต้องการ (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/คน	ค่าเฉลี่ย ความเห็นสำหรับ การดำเนินการใน ปัจจุบัน (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/คน	GAP (ระดับ ความสำคัญ)
	และการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐			
๑๑	การเสริมสร้างความรักองค์กร ความสามัคคี และลดความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานเสมอ	๗.๙๘	๗.๑๕	๐.๘๓
๑๒	การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม	๘.๐๖	๗.๒๔	๐.๘๑
๑๓	การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ให้มีอุดมการณ์เพื่อชาติ และประชาชน และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงานในโลกสมัยใหม่	๘.๑๑	๗.๓๐	๐.๘๑
๑๔	องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง บรรยากาศการทำงาน ความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	๗.๙๑	๗.๑๐	๐.๘๑
๑๕	การสร้างความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของผู้บังคับ บัญชาทุกระดับให้เห็นว่าตน มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมฯ	๗.๘๙	๗.๑๐	๐.๗๙
๑๖	การยกระดับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสำคัญเทียบเท่ากลยุทธ์ขององค์กร	๗.๙๔	๗.๑๖	๐.๗๘
๑๗	การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่ง ทางการบริหารระดับสูงในอนาคต	๘.๐๙	๗.๓๑	๐.๗๘
๑๘	การปรับปรุงการปฏิบัติงาน จากเชิงรับเป็นเชิงรุก	๗.๙๕	๗.๒๐	๐.๗๕
๑๙	องค์กรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดทำ หลักสูตร e-learning, และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๘.๐๐	๗.๒๗	๐.๗๔
๒๐	การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับ ในทุกหน่วยงาน	๘.๐๗	๗.๓๔	๐.๗๓

ลำดับ ที่	ประเด็นความต้องการความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ/ ความต้องการ (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/คน	ค่าเฉลี่ย ความเห็นสำหรับ การดำเนินการใน ปัจจุบัน (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/คน	GAP (ระดับ ความสำคัญ)
๒๑	การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากร ขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	๗.๙๕	๗.๒๓	๐.๗๑
๒๒	องค์กรมีการวางแผนและจัดทำระบบสารสนเทศ สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำไปปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง	๗.๙๒	๗.๒๑	๐.๗๑
๒๓	การรณรงค์ จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อมุ่งสร้าง วัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรในองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	๗.๘๒	๗.๑๑	๐.๗๑
๒๔	การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอ ในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗.๙๘	๗.๓๐	๐.๖๘
๒๕	องค์กรยกย่องข้าราชการที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคน เกิดความ ตระหนักและประพฤติตนในการ เป็นข้าราชการที่ดี	๘.๐๖	๗.๓๙	๐.๖๖
๒๖	การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีนำองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	๘.๒๐	๗.๕๖	๐.๖๔
๒๗	การกำหนดวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร เพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติงานและตัดสินใจ	๗.๘๙	๗.๒๘	๐.๖๑
๒๘	องค์กรมีมาตรการในการป้อง กันการทุจริตคอ รรัปชั่นที่เหมาะสม และดำเนินการทางวินัยอย่าง เข้มงวดและจริงจังกับผู้ประพฤติผิดทางวินัย	๘.๑๖	๗.๕๗	๐.๖๐
๒๙	องค์กรมีการวางแผน และดำเนินการเพื่อป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มแข็งและจริงจัง	๘.๑๑	๗.๖๑	๐.๕๐

*จัดลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็นโดยเรียงจากมาก - ไปหาน้อย

ตารางที่ ๑ ข้อมูลสรุปความต้องการความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ของกองการเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ได้นำมาประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการในการยกร่างแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เพื่อจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ ซึ่งในการประชุมดังกล่าวได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) และได้นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำรายละเอียดประเด็นจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและภัยคุกคามของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จำนวน ๕ มิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. มินโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนในองค์กรบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) ผู้บริหารกรมมีนโยบายและวิสัยทัศน์ชัดเจนในการให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนให้การสนับสนุน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เป็นโอกาสให้สามารถจัดทำแผนบริหารในเชิงรุก

- จุดอ่อน

๑) การบูรณาการการทำงานร่วมกันภายในกรมยังไม่ครอบคลุมทุกมิติ
๒) การสื่อสาร และประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ทำให้ขาดความเข้าใจในข้อมูลดังกล่าว

- โอกาส

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ/นโยบายรัฐบาล/แผนกระทรวง กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่เอื้อต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรที่ชัดเจน

- ภาวะคุกคาม

๑) มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ไม่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ

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

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) กรมฯ มีการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถตอบสนองภารกิจของกรมฯ เช่น พนักงานตรวจความปลอดภัย นิติกร เป็นต้น

๒) มีแผนอัตรากำลังคนประจำปี หรือมีแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง

๓) มีการสรรหาคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งบุคคล เพื่อรับราชการถูกต้องเหมาะสม ตามระเบียบที่กำหนด

- จุดอ่อน

๑) แผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ของกรมยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่งและสายงาน และยังไม่มีการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายงานที่ดำเนินการแล้วเสร็จมาเผยแพร่อย่างชัดเจน

๒) ยังไม่มีการทบทวนการวิเคราะห์ Workload ของงาน ทำให้มีปัญหาคนล้นงานและงานล้นคนในหน่วยงาน

- โอกาส

๑) มีการจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ และแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๒) มีการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนระยะยาว ของกรมฯ

- ภาวะคุกคาม

๑) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ที่ไม่ให้มีการเพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ ยกเว้น กรณีจำเป็นที่จะส่งผลต่อภารกิจภาครัฐ นโยบาย หรือยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งทำให้การเพิ่มอัตรากำลังของส่วนราชการเป็นไปได้ยาก

๓. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) มีแผนงานและโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ในทุกปี

๒) มีแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง และเปิดโอกาสในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอบรมอย่างทั่วถึงทุกระดับทุกสายงาน

๓) มีหลักเกณฑ์ในการสรรหาคัดเลือก พิจารณาบุคลากร และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

๔) มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น หลักสูตรการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ HIPPS ของสำนักงาน ก.พ.

๕) ผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บรรลุเป้าหมายในทุกมิติ และทุกตัวชี้วัด

- จุดอ่อน

๑) งบประมาณสำหรับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ การสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ และขาดความทันสมัย

๒) หน่วยงานยังขาดการสร้างแรงจูงใจและแรงกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนา และเรียนรู้ด้วยตนเอง

- โอกาส

๑) รัฐบาลกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคลากรภาครัฐ ให้หน่วยงานถือปฏิบัติ จึงเป็นโอกาสให้บุคลากรได้รับการดูแลด้านต่าง ๆ ตลอดจนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๒) นำระบบคุณธรรมมาใช้ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และผลงาน ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย เป็นต้น

- ภาวะคุกคาม

๑) หน่วยงานราชการอื่น มีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า เช่น ด้านผลตอบแทน การปฏิบัติราชการ สวัสดิการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒) ระบบอุปถัมภ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร ทำให้บุคลากรที่ตั้งใจ ปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เติบโต ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่อง ของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) มีการดำเนินการจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เช่น แผนบริหารและพัฒนากำลังคน แผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม เป็นต้น

- จุดอ่อน

๑) บุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจำนวนมาก กำลังเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรบรรจุใหม่ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๒) บุคลากรบางส่วนโดยเฉพาะส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตามงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

- โอกาส

๑) นโยบายของรัฐบาล ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับที่ผ่านมา รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนางานตามภารกิจที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความก้าวหน้ามาโดยลำดับ

๒) รูปแบบในการดำเนินงานในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ เป็นโอกาสในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาองค์ความรู้ในระดับที่สูงขึ้น

- ภาวะคุกคาม

๑) การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารส่งผลต่อการวางนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) มีโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรที่ชัดเจน

๒) มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน

๓) การสรรหาคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งบุคคล เพื่อเข้ารับราชการถูกต้อง
เหมาะสม ตามระเบียบ

๔) มีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันในรูปแบบ online

- จุดอ่อน

๑) ขาดการเตรียมความพร้อมบุคลากรบรรจุใหม่ และบุคลากรที่ขึ้นสู่
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒) งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอ

๓) การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และโยกย้ายบุคลากรไม่ทันต่อความต้องการ
ของหน่วยงานภายในกรม

- โอกาส

๑) จำงบุคลากรที่เกษียณอายุราชการที่มีความสำคัญ มาช่วยเหลืองาน
ตามภารกิจของกรมฯ ต่อไปอีกระยะหนึ่ง

๒) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จะช่วยทำให้สรรหาบุคลากร
ได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน

๓) การสั่งสมประสบการณ์ในงานที่หลากหลายทำให้การโยกย้ายทำได้
ง่ายขึ้น

- ภาวะคุกคาม

๑) ค่าตอบแทนในภาคเอกชนทำให้เป็นภัยคุกคามต่อการสรรหาบุคลากร

๒) โรคระบาด COVID-19 ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนสรรหา
ที่กำหนดไว้

๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง
ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
ได้จริงหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๒) บุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ใช้ประโยชน์จากโปรแกรม DPIS
จากสำนักงาน ก.พ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- จุดอ่อน

๑) บุคลากรกรมฯ บางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจระบบ DPIS

๒) บุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงมีจำนวนน้อย

๓) ระบบฐานข้อมูล DPIS ยังไม่เชื่อมโยงกับระบบฐานข้อมูลของกรม

- โอกาส

๑) กรมฯ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการสนับสนุน

การปฏิบัติงาน

๒) กรมฯ สนับสนุนช่องทางใหม่ ๆ โดยเฉพาะ Social Media ในการนำมาบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งใช้ต้นทุนต่ำ

- ภาวะคุกคาม

๑) งบประมาณในการสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลค่อนข้างน้อย

๒) บุคลากรบางส่วนไม่ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นปัจจุบัน

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องงบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) มีงบประมาณสำหรับจัดบริการตรวจสอบสุขภาพบุคลากรกรมฯ ประจำปี

ในทุก ๆ ปี

๒) กรมสามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งในในด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาบุคลากร

๓) มีแผนงบประมาณที่ชัดเจน โดยสามารถปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้

- จุดอ่อน

๑) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่สามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพของรายบุคคลได้อย่างชัดเจน

- โอกาส

๑) นำหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยของกรมบัญชีกลางมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ภาวะคุกคาม

๑) นโยบายการจัดสรรงบประมาณไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ใช้ต้นทุนสูง
๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) มีการรายงานข้อมูลผ่าน Social Media ทำให้มีการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๒) มีข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานของHR ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก
๓) มีนาระบบ Video Conference มาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔) มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้วยระบบ Web Conference
๕) มีการประชาสัมพันธ์โครงการ กิจกรรม ผ่านทาง Website
๖) นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
๗) มีการปรับปรุงระบบการทำงานที่เหมาะสมและทันสมัย ลดขั้นตอนการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนและยุ่งยาก

- จุดอ่อน

๑) บุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงมีน้อย
๒) เครื่องมือและอุปกรณ์ไม่ทันสมัย

- โอกาส

๑) กรมฯ ให้ความสำคัญกับนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒) เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความรวดเร็ว ทันสมัย ทำให้บุคลากรนำมาปรับใช้ในการทำงานได้สะดวก ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ภาวะคุกคาม

๑) ไม่มีการวางแผนระยะยาวในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้
๒) บุคลากรยังมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ค่อนข้างน้อย
๓) ยังมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานค่อนข้างน้อย

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ หรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) มีกรมฯ มีแผนสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- จุดอ่อน

๑) กรมยังไม่มียุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่ชัดเจน

๒) ขาดการเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่ก่อนที่จะไปปฏิบัติหน้าที่จริงตามพื้นที่ และเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่

- โอกาส

๑) ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ใกล้เคียงหรือจังหวัดบ้านเกิดของตน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่คุ้นเคยเหมาะสมกับบุคคล

- ภาวะคุกคาม

๑) หน่วยงานราชการอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า เช่น ด้านผลตอบแทน การปฏิบัติราชการสวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ฯลฯ

๒. ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) กรมมีการจัดทำแบบสำรวจเพื่อสอบถามความพึงพอใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี

- จุดอ่อน

๑) การให้ความสำคัญแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ยังมีน้อย

- โอกาส

๑) รัฐบาลกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคลากรภาครัฐให้หน่วยงานถือปฏิบัติ จึงเป็นโอกาสให้บุคลากรได้รับการดูแลด้านต่าง ๆ ตลอดจนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

- ภาวะคุกคาม

๑) มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ไม่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ

๓. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) กรมฯ มีแผนการพัฒนาบุคลากรและดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา การฝึกอบรมอย่างทั่วถึงทุกระดับสายงาน

- จุดอ่อน

๑) บุคลากรส่วนมากมีภาระงานที่รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ทำให้มีเวลาในการเข้ารับการอบรม ตลอดจนการพัฒนาตนเอง

๒) เครื่องคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ต่าง ๆ ไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๓) การถ่ายทอดองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร ยังไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

- โอกาส

๑) กรมมีนโยบายสนับสนุนในการจัดสรรทุนของส่วนราชการเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร

๒) หากบุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการใช้ IT จะส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

๓) มีการส่งเสริมการหมุนเวียนงาน เพื่อการส่งมอบประสบการณ์

- ภาวะคุกคาม

๑) นโยบายการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ใช้ต้นทุนสูง

๔. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถ

จำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- **จุดแข็ง**

๑) กรมฯ มีระบบการบริหารผลงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

- **จุดอ่อน**

๑) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์

- **โอกาส**

๑) การถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย ในลักษณะการทำงานแบบไขว้กลุ่มงาน และการแชร์ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

- **ภาวะคุกคาม**

๑) มีระบบอุปถัมภ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากร ทำให้บุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานแต่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เติบโตขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- **จุดแข็ง**

๑) บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รับผิดชอบในหน้าที่ และปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

- **จุดอ่อน**

๑) ขาดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เช่น โครงการสร้างหลักธรรมาภิบาล

๒) ยังไม่มีการกำหนดวิธีการประเมินธรรมาภิบาลในกิจกรรมด้านการ

บริหารทรัพยากรบุคคล

๓) ขาดการเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่ก่อนที่จะไปปฏิบัติหน้าที่จริงตามพื้นที่ และเตรียมความพร้อมบุคลากรขึ้นสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม

- โอกาส

๑) ส่งเสริมการประเมินธรรมาภิบาลในกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกปี

- ภาวะคุกคาม

๑) ข้อเท็จจริงและข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากบุคคลภายนอก อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือคณะกรรมการ ในการพิจารณา

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมฯ (Integrity and Transparency Assessment- ITA) อยู่ในระดับสูง (ข้อมูลจากปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ; ร้อยละ ๘๘.๗๙ คะแนน) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมฯ มีคุณธรรม และจริยธรรม และมีการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อย่างจริงจัง

๒) กรมฯ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานกับการบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรับสมัครสอบแข่งขัน เป็นต้น

๓) มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) กรมฯ มีช่องทางการร้องเรียน แจ้งเบาะแสการทุจริตที่หลากหลาย

๕) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคคล มีวิธีการดำเนินการอย่างโปร่งใส ถูกต้อง เหมาะสมตามที่ระเบียบกำหนด

- จุดอ่อน

๑) บุคลากรบางส่วนมีความยึดมั่นในความคิด แนวทางปฏิบัติส่วนตน และเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่นน้อย ทำให้การประสานหรือปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะทีมไม่ค่อยเกิดประสิทธิภาพ

- โอกาส

๑) นโยบายรัฐบาลส่งเสริมและให้ความสำคัญในเรื่องความโปร่งใส และความพร้อมรับผิดของเจ้าหน้าที่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ภาวะคุกคาม

๑) เนื่องจากการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก อาจส่งผลต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และเอื้อต่อการทุจริตประทุพทุฒิมิชอบ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) กรมฯ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) มีการใช้งานกับการบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรับสมัครสอบแข่งขัน เป็นต้น

๓) มีการรายงานข้อมูล/สถานการณ์ต่าง ๆ ผ่าน Social Media ช่วยให้สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๔) มีเครือข่ายคอมพิวเตอร์รองรับการสื่อสารและการประชุมผ่านระบบ Video Conference

๕) มีการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์

๖) มีช่องทางการร้องเรียน แจ้งเบาะแสการทุจริตที่หลากหลาย

- จุดอ่อน

๑) การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และโยกย้ายบุคลากรไม่ทันต่อความต้องการของหน่วยงานภายในกรม

๒) ขาดการสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันยังไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

๓) บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพสูงมีน้อย

๔) บุคลากรที่อยู่ในช่วงสูงวัยมีข้อจำกัดในเรื่องการคิดค้นหรือนำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

- โอกาส

๑) นำข้อมูลจากผลประเมินมาปรับปรุงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

- ภาวะคุกคาม

๑) นโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีไม่เพียงพอ ให้ส่งเสริมให้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานใช้ได้อย่างเต็มที่

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) มีการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีและตรวจติดตามผล ให้แก่บุคลากร

๒) มีการดำเนินการตามมาตรการป้องกันโควิด - ๑๙ พร้อมจัดจุดคัดกรองฯ โควิด - ๑๙ และมีการจัดทำมาตรการ Work From Home ได้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นไปอย่างเคร่งครัด

๓) มีคณะกรรมการสวัสดิการกรมฯ (ความพึงใจ ผลประเมิน ใส่จำนวน และสวัสดิการมีกี่ประเภท)

- จุดอ่อน

๑) การจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความปลอดภัยจากการทำงานไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

- โอกาส

๑) ได้รับการส่งเสริม ทั้งในด้านนโยบายและงบประมาณในการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ ๆ

๒) มีการศึกษาเทียบเคียงสวัสดิการจากส่วนราชการอื่น

- ภาวะคุกคาม

๑) ข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณภาครัฐในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ

๓. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด

โดยมีรายละเอียดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ดังนี้

- จุดแข็ง

๑) มีการประชุมระดับองค์กร/สำนัก/กอง/ศูนย์ และกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไข ปัญหาอุปสรรค ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ

๒) มีการจัดโครงการ/สัมมนา/กิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีม มุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

- จุดอ่อน

๑) บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ ยังขาดความรัก ความผูกพันกับองค์กร และบางส่วนมีการลาออก โอนย้าย โดยเฉพาะพนักงานราชการ ทำให้กรมต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ตลอดเวลา

๒) การบูรณาการการทำงานร่วมกันภายในกรมฯ ยังไม่ครอบคลุมทุกมิติ

๓) แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ยังไม่ครอบคลุมทุกมิติ

๔) การสร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม ทุกความสำเร็จที่เกิดขึ้นขององค์กร มีน้อย ทำให้บุคลากรขาดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

๕) บุคลากรบางส่วนขาดแรงบันดาลใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่เห็นคุณค่างาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

๖) บุคลากรบางส่วนมีความยึดมั่นในความคิด แนวทางปฏิบัติส่วนตน และเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่นน้อย ทำให้การประสานหรือปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะทีมไม่ค่อยเกิดประสิทธิภาพ

๗) การสร้างความสุข และความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมทุกความสำเร็จที่เกิดขึ้นขององค์กรมีน้อย ทำให้บุคลากรขาดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

- โอกาส

๑) วางระบบและกลไกให้บุคลากรและผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสายงาน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตาม

เป้าประสงค์และสามารถนำแนวคิดการทำงานที่ยืดหยุ่น มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สามารถปรับได้ตามสถานการณ์

๒) สอดแทรกวัฒนธรรมองค์กรในทุกกิจกรรมที่สามารถทำได้

- ภาวะคุกคาม

๑) การใช้สื่อ Social Media ส่วนบุคคลอาจก่อให้เกิดการสื่อสารที่ทำให้เข้าใจผิดระหว่างบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

(๔) การจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครอง และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและภัยคุกคามของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจากสำนัก/กอง ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ โดยใส่รายละเอียดสาระสำคัญของร่างแผนฯ ตามแบบฟอร์มการจัดทำ ลงในมิติต่างๆ ๕ มิติ ตามแนวทาง HR Scorecard ได้แก่ ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีรายละเอียดร่างแผนฯ ดังนี้

-ร่าง-

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยธรรมาภิบาล สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง”

พันธกิจ (Mission Statement)

๑. กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๒. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับกับการกิจของกรมที่เปลี่ยนแปลงไป
๔. ออกแบบ พัฒนาระบบและกลไกของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
๕. ส่งเสริมความผาสุก ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรของกรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑** กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรม
- เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ : กรมฯ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมฯ
- เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ : ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้บรรลุเป้าหมาย
- เป้าประสงค์ที่ ๑.๓ : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒** พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานทันสมัยและเป็นปัจจุบัน
- เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ : มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรกรรรมให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ : บุคลากรกรรรมมีขีดความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกรรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ : พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรกรรรม มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ : ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมความผาสุกในการทำงานโดยเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรและครอบครัว

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ : บุคลากรกรรรมฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันและทำงานจนถึงวัยเกษียณ

เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และภารกิจของกรมฯ				
๑.๑ กรมฯ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมฯ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ และทันต่อความเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ๒. จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ประจำปี ๓. ผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องดำเนินการทบทวนตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง (กจ.)
๑.๒ ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้บรรลุเป้าหมาย	๑.๒.๑ ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕			กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง (กจ.)
๑.๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	๒. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ	การจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง (กจ.)

เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ผู้รับผิดชอบ
	เป็นระดับที่สูงขึ้น ของกรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานทันสมัย				
๒.๑ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จ การพัฒนาระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อดำเนินการ คัดเลือกข้าราชการ ที่จะเข้ารับการ ประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	๓. พัฒนา กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลและ เทคโนโลยี สารสนเทศด้าน บริหารทรัพยากร บุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	แผนคัดเลือก ข้าราชการที่จะเข้า รับการประเมินผล งาน เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ	กลุ่มงาน สรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง (กจ.)
๒.๒ พัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	๒.๒.๑ ระดับ ความสำเร็จในการ ดำเนินการ ตามแผนการสรรหา บุคคลเพื่อบรรจุ แต่งตั้งเข้ารับ ราชการ		การจัดทำแผนการ สรรหาบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้ง เข้ารับราชการ	กลุ่มงานสรรหา และบรรจุ แต่งตั้ง (กจ.)
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพการให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน				
๓.๑ บุคลากรมีขีด ความสามารถ และ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ของกรม พร้อม รับการเปลี่ยนแปลง ในทุกด้าน	๓.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จของการ ดำเนินการจัดการ ความรู้ กรม สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	๔. ส่งเสริมการ จัดการความรู้ นำมาใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาองค์กร และนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง	การจัดทำแผนการ จัดการความรู้ กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากร บุคคล (กจ.)

เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ผู้รับผิดชอบ
	๓.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคลฯ		๑. ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาองค์กร ๒. ประชุมคณะกรรมการการจัดการความรู้ ๓. เผยแพร่องค์ความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกรม โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการของหน่วยงานที่มีการจัดโครงการฯ	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (กจ.)
๓.๒ พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรกรมมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๓.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่ประพฤติผิดวินัย	๕. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรกรมฯ	โครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาสำหรับข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	กลุ่มวินัยและทะเบียนประวัติ (กจ.)
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ออกแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล				
๔.๑ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล	๔.๑.๑ ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๖. ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	กลุ่มวินัยและทะเบียนประวัติ (กจ.)

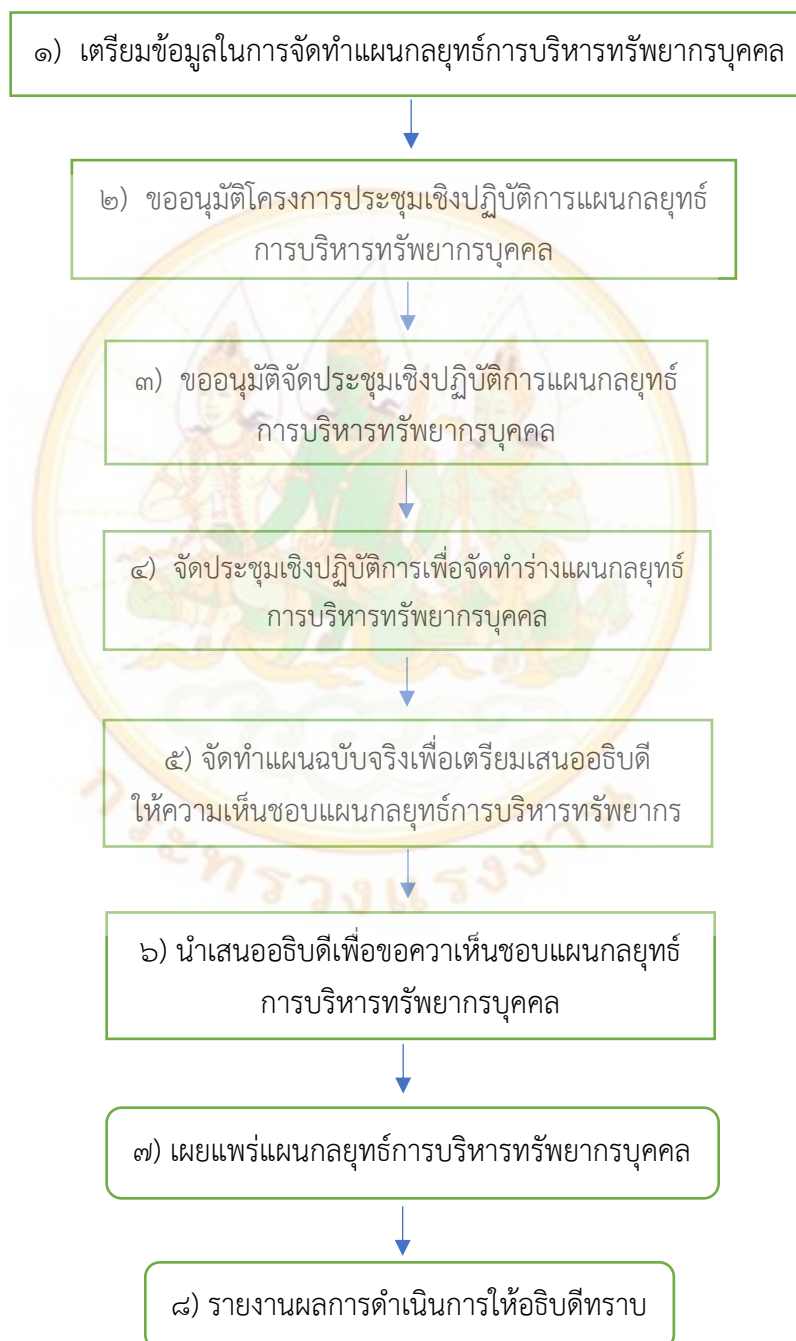
เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ผู้รับผิดชอบ
๔.๒ ยกระดับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับหลัก ธรรมาภิบาล	๔.๑.๒ ร้อยละ ของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการ ป้องกันปราบปราม การทุจริต และประพฤติมิชอบ กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน		การจัดทำแผน ปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรม และ แผนปฏิบัติการ ป้องกัน ปราบปราม การทุจริต และ ประพฤติมิชอบ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	กลุ่มวินัยและ ทะเบียนประวัติ (กจ.)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมความผาสุกในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร				
๕.๑ บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี มีความ ผูกพันและทำงาน จนถึงวัยเกษียณ	๕.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จ ในการรายงาน ผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/ กิจกรรมสร้างความ ผูกพันของบุคลากร กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	๗. พัฒนาคุณภาพ ชีวิต และความ ผาสุกของบุคลากร กรมฯ เพื่อสร้าง ความผูกพันต่อ องค์กร	การดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม สร้างความผูกพัน ของบุคลากร กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	กลุ่มงาน สวัสดิการ และบำนาญ ความชอบ (กจ.)
	๕.๑.๒ ระดับ ความสำเร็จของการ ดำเนินการคัดเลือก เป็นบุคลากรดีเด่น ประจำปี		การดำเนินการ คัดเลือกเป็น บุคลากรดีเด่น ประจำปี	กลุ่มงาน สวัสดิการ และบำนาญ ความชอบ (กจ.)

ตารางที่ ๒ ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ทั้งนี้ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ อธิบดี
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ให้ความเห็นชอบโดยได้ดำเนินการ โดยได้ดำเนินการตาม
แผน รายงานผลให้อธิบดีทราบ และเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่เรียบร้อยแล้ว

๔.๒ ขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ตามแนวทาง HR Scorecard ดังนี้



ภาพที่ ๖ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

จากรูป Flow Chart ดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานได้ ดังนี้

(๑) เตรียมข้อมูลในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ก่อนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ศึกษาคู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดและหลักการของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล มาตรฐานความสำเร็จ ขั้นตอน วิธีการในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และเครื่องมือการประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล วิธีการปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อประเมินและวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) จัดเตรียมข้อมูล ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผน นโยบาย แผนงาน แนวคิด และประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๓) จัดการประชุมเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๔) จัดทำแบบสอบถามความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจเพื่อระบุช่องว่าง (Gap) ตามความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) ขออนุมัติโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ดำเนินการขออนุมัติโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ซึ่งกรมได้อนุมัติโครงการประชุมฯ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๓๙๙๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

(๓) อนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

กรมเห็นชอบและอนุมัติวงเงินงบประมาณเป็นเงิน ๑๑๐,๘๐๐ บาท ตามหนังสือ กองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๔๒๔๔ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ และยืมเงินราชการ

(๔) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้อนุมัติให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ - ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมตรีเทพ ๑ ชั้น ๗ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และห้องประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ชั้น ๑ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมี ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ และทีมวิทยากรจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นวิทยากรโครงการ ผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องจากสำนัก/กอง ซึ่งมีกิจกรรมประกอบด้วยการบรรยายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุมในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของ HR Scorecard และการระดมความคิดเห็นเพื่อร่วมกันวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ โดยในการประชุมได้มีการจัดทำรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

๑) ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการตามขั้นตอนที่ ๒ ได้มีการระดมความคิดเห็นตามประเด็นความต้องการและความคาดหวัง รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลสรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีที่ผ่านมา นำมาจัดทำเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เมื่อจัดกลุ่มประเด็นกลยุทธ์แล้ว จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย โครงการ กิจกรรมที่ต้องดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินการให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) จัดทำร่างแผนรายละเอียดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ เพื่อเสนอให้อธิบดีให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์ฯ ต่อไป

(๕) จัดทำแผนฉบับจริงเพื่อเตรียมเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร

นำรายละเอียดร่างแผนรายละเอียดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ มารวบรวม จัดเรียงลำดับให้ถูกต้องตามรูปแบบ และตรวจสอบความถูกต้องก่อนเสนอให้อธิบดี ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

(๖) นำเสนออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ได้นำผลการประชุมมาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้ดำเนินการเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ที่เสร็จสมบูรณ์ เสนออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ ซึ่งอธิบดีได้เห็นชอบแผนฯ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๘๑๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔

(๗) เผยแพร่แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ได้นำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ไปเผยแพร่อยู่ใน เว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภายใต้หัวข้อแผนงาน โครงการ

(๘) รายงานผลการดำเนินการให้อธิบดีทราบ

กองการเจ้าหน้าที่ได้ติดตามประเมินผลการดำเนินการเป็นขั้นตอนสุดท้าย ในการบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามกิจกรรม และเป้าหมายต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผน อย่างชัดเจน และเมื่อมีการปฏิบัติตามแผนไประยะหนึ่งแล้วจำเป็นต้องมีการติดตามประเมิน ผลความสำเร็จเป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น หรือจำเป็นต้อง การความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือขอรับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ จากผู้บริหาร เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการจัดทำ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยมีการดำเนินการได้ทั้งหมด จำนวน ๑๐ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด และได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เสนออธิบดีเพื่อทราบ ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๓๐๗๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

บทวิเคราะห์

จากแนวทางการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลตามหลักการของ Human Capital Scorecard เป็นการประเมินระบบโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด (Human Resource Architecture) ซึ่งเน้นความเชื่อมโยงของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์การบริหาร และผลการปฏิบัติงานขององค์กร อีกทั้งยังเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลว่า เป็นการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ในราชการพลเรือน โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับความพยายามที่จะวัดผลตอบแทนจากการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคลการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นเครื่องมือสำคัญซึ่งจะช่วยให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบว่า จะใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และช่วยให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบ “มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ” ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากแนวคิดดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สนองตอบต่อทิศทางเป้าหมายภารกิจ/ ยุทธศาสตร์

ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีเป้าหมาย และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตลอดจนเพื่อเป็นกลไกด้านความพร้อมรับผิดในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามกรอบของกฎหมายและหลักคุณธรรม รวมทั้งสามารถวัดผลการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนา การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ตามแนวทาง HR Scorecard นั้น ผู้บริหารระดับสูงของกรมได้ให้ความสำคัญกับงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของกรมทุกระดับ มีความเข้าใจเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและการผลักดันการดำเนินงาน รวมถึงความร่วมมือของบุคลากรผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรมที่กำหนดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการบูรณาการ ในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการกระบวนการติดตามและประเมิน อย่างเป็นระบบ เพื่อทราบผลการดำเนินการในภาพรวมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ว่าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔.๓ เป้าหมายของงาน

(๑) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ทำให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีทิศทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

(๒) สามารถนำไปใช้ตอบคำถามสำหรับการรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้กับสำนักงาน ก.พ. ปีละ ๑ ครั้ง ได้อย่างถูกต้อง ตามแนวทาง ที่ ก.พ. กำหนด และมีคะแนนสูงขึ้น

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๕.๒ เชิงคุณภาพ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ สามารถนำไปใช้พัฒนาระบบการ บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล พัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรม ส่งผลให้บุคลากรของกรมได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๖.๒ เป็นเครื่องมือช่วยให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น

๖.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๖.๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๖.๕ สามารถตอบสนองต่อมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางทางการบริหารงานบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๖.๖ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ได้มีการนำไปปฏิบัติและติดตามประเมินผลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการนำแผนไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการบริหารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามกิจกรรมและเป้าหมายต่างๆที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามแผนอย่างชัดเจน และเมื่อมีการปฏิบัติตามแผนไประยะหนึ่งแล้ว จำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลความสำเร็จ เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น หรือจำเป็นต้องการความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือขอรับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ จากผู้บริหาร เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ โดยมีการดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาพรวม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดแต่ละเป้าประสงค์ที่ชัดเจน เสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้เป็นตัวชี้วัดร่วมกัน

๒. ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดตามแต่ละเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในรอบระยะเวลา ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน

๓. สำรวจปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนแผน และหาวิธีแนวทางในการแก้ปัญหาพร้อมกับกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับแผนการทำงานที่สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่อไปจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ตามหนังสือที่ รง ๐๕๐๗/๘๑๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ กรมฯ ซึ่งอธิบดีได้ลงนามเห็นชอบแผนฯ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ และเห็นชอบให้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รongรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยเมื่อได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวแล้วก็ได้มีการติดตามการดำเนินการของหน่วยงานผู้รับผิดชอบ โดยมีหนังสือที่ รง ๐๕๐๗/พอ.ว ๓๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นการติดตามการดำเนินการรอบ ๙ เดือน และมีหนังสือที่ รง ๐๕๐๗/พอ.ว ๕๑ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นการติดตามการดำเนินการรอบ ๑๒ เดือน และมีหนังสือที่ รง ๐๕๐๗/ ๓๐๗๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔ รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้ผู้บริหารได้รับทราบ ซึ่งการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยมีการดำเนินการทั้งหมด จำนวน ๑๐ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปได้ดังนี้

๑. มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์

๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรม

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๑.๑ กรมฯ มีแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ของกรมฯ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน
๑.๒ ขับเคลื่อน แผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากร บุคคล กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้บรรลุเป้าหมาย	๑.๒.๑ ร้อยละเฉลี่ย ของการดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	๓๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๑๐๐	๒๐	๕ คะแนน
๑.๓ ยกระดับการ บริหารทรัพยากร บุคคลของกรม ให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนการ กำหนดตำแหน่งเพื่อ ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับ ที่สูงขึ้นของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน

ตารางที่ ๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

**๒. มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์
๒ ตัวชี้วัด ดังนี้**

**ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มีมาตรฐานทันสมัย และเป็นปัจจุบัน**

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๒.๑ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐	๕ คะแนน
๒.๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน

ตารางที่ ๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์
๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรกรมให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๓.๑ บุคลากรกรมมีขีดความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดการความรู้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐	๕ คะแนน
	๓.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพ	๓๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ	ร้อยละ ๘๒.๗๔		๕ คะแนน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
	ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามแผนพัฒนา รายบุคคลฯ		๘๐			
๓.๒ พัฒนาและสร้าง ความเข้มแข็ง ให้บุคลากรกรม มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	๓.๒.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ไม่ประพฤติผิดวินัย	๓๕	ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐		๕ คะแนน

ตารางที่ ๕ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒
เป้าประสงค์ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๔.๑ ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับหลัก ธรรมาภิบาล	๔.๑.๑ ร้อยละของ ผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕.๕๙	๒๐	๕ คะแนน
๔.๒ ยกระดับการ พัฒนาทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้องกับ หลักธรรมาภิบาล	๔.๒.๑ ร้อยละของ การดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการ	๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐		๕ คะแนน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
	ป้องกันปราบปราม การทุจริต และประพฤติ มิชอบ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน					

ตารางที่ ๖ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๕. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย
๑ เป้าประสงค์ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมความผาสุกในการทำงานโดยเพิ่มค่าตอบแทนและ
สวัสดิการของบุคลากรและครอบครัว

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๕.๑ บุคลากรกรมฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพัน และทำงานจนถึง วัยเกษียณ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ในการรายงานผลการ ดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรมสร้างความ ผูกพันของบุคลากร กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐	๕ คะแนน
	๕.๑.๒ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ คัดเลือกเป็นบุคลากร ดีเด่น ประจำปี	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน

ตารางที่ ๗ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดของมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิต
กับการทำงาน

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๕ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ๒ ตัวชี้วัด มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ซึ่งทุกตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดจะได้คะแนน ๕ คะแนน

ทั้งนี้ สรุปผลการดำเนินงานและการติดตามผลในภาพรวมแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่าการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ในแต่ละมิติ มีจำนวนตัวชี้วัดที่ต้องดำเนินการ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด โดยมีจำนวนตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ทุกตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัด ซึ่งการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายทั้งหมด และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดจะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

๗. ความยั่งยืนและขับเคลื่อนในการดำเนินการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของประเทศ นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายกระทรวงแรงงาน เพื่อให้สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ แบบบูรณาการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงต้องสร้างการรับรู้ให้เข้าใจถึงหลักการ ขั้นตอนวิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ กับผู้ที่เกี่ยวข้อง และความร่วมมือในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ ผู้ขอรับการประเมินไม่สามารถดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตั้งแต่เริ่มต้นปีงบประมาณ เนื่องจากแผนกลยุทธ์ฯ ไม่ได้ถูกระบุไว้ในแผนงานในการขอจัดสรรงบประมาณของกรม ซึ่งการดำเนินการต้องขออนุมัติโครงการเสนอกองบริหารการคลังเพิ่มเติม และงบประมาณที่ได้รับมีอย่างจำกัด

๘.๒ การวางแผนกลยุทธ์ส่วนหนึ่งมาจากการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งภายใน ซึ่งบุคลากรผู้เป็นตัวแทนหน่วยงานในการร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อข้อมูลและการตัดสินใจ ซึ่งอาจมีอคติและความลำเอียง และมีผลให้การตัดสินใจในจุดแข็งและจุดอ่อนผิดพลาดไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ทำให้การจัดทำแผนกลยุทธ์ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ ผู้ขอรับการประเมินจะต้องชี้แจงผู้บริหารของกรมฯ ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ระบุไว้ในแผนงานในการขอจัดสรรงบประมาณของกรมฯ และได้รับการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับอย่างเหมาะสม ซึ่งการมีส่วนร่วมและการผลักดันจากผู้บริหารระดับสูงของกรมและผู้บริหารสายงานหลักของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนของกรม ในการที่จะนำมากำหนดแผนกลยุทธ์ ที่ผู้บริหารระดับสูงควรเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น และรับทราบขั้นตอนต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ และพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในประเด็นต่าง ๆ

๙.๒ จะต้องกำหนดขอบเขตการบรรยายในการชี้แจงและอธิบายให้ผู้เข้าร่วมในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เห็นถึงความสำคัญของแผนฯ และปราศจากอคติ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เผยแพร่อยู่ในเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภายใต้หัวข้อแผนงานโครงการ

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

นางสาวนราวดี ลิ้มลม สัดส่วนผลงาน ๓๐ %

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวนภัสวรรณ การเจน)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
- นางสาวนราวดี ลิ้มลม	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริง
ทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวนงลักษณ์ วาทหงษ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(นายสมพจน์ กวางแก้ว)

รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล
และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชา
ดังกล่าวเป็นบุคคลเดียวกัน ก็ให้มีการรับรองหนึ่งระดับได้

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองการเจ้าหน้าที่. **แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓** ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ๒๕๖๓.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. **แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ๒๕๖๓.
- “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.
- “ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓” (๒๕๕๓)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๐) “ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)” สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ จาก <https://www.ocsc.go.th/>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางHR Scorecard**. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่งจำกัด, ๒๕๖๐.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) และแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๖๒.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. **แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๔** เพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๖๔.

ภาคผนวก





บันทึกข้อความ

๐ ๘๖๖
- ๙ มี.ค. ๒๕๖๔

สำนักอธิบดี
วันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๗.๐๔
เลขที่รับ ๘๖๖

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทรศัพท์ ๒๒๒๕

ที่ รง ๐๕๐๗/๕๑๔

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๓๙๙๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ กรมฯ อนุมัติปรับแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และอนุมัติโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๑.๒ หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๔๒๔๔ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ กรมฯ อนุมัติให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ และยืมเงินราชการ

๑.๓ หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๖๒ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ กรมฯ อนุมัติเปลี่ยนแปลงวัน และสถานที่จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๒. ขอรายงาน

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๔ - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของประเทศ นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำไปสู่การปฏิบัติเสร็จสิ้นแล้ว จึงขอสรุปรายละเอียดผลการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจากสำนัก/กองและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของกรมฯ จำนวน ๔๐ คน

๒.๒ การประชุมดังกล่าวประกอบด้วย การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการกรอบแนวคิด และกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic HR Plan) การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยกรอบแนวคิด HR Scorecard การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การกำหนดกลยุทธ์ และโครงการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวไปยังแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี การจัดทำแผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ (HR Strategy Map) โดย ดร. เทพศักดิ์ บุญรัตน์ และทีมงานจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

๒.๓ จากการประเมินผลโครงการฯ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ตอบแบบประเมินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จำนวน ๓๗ คน จากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งสิ้น ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๐ โดยมีสรุปความคิดเห็นด้านวิทยากร อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๗ และด้านการบริหารจัดการ และสถานที่จัดการอบรม อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๗ ซึ่งสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๗ รายละเอียดตามรายงานผลการประเมินโครงการฯ ที่แนบ

๒.๔ กองการเจ้าหน้าที่...

๒.๔ กองการเจ้าหน้าที่ได้นำผลการประชุมมาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบแผนงานเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

๓. ข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์

๓.๑ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

๓.๒ คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานที่เชื่อมโยงและต่อเนื่องจากการประเมินในปีที่ผ่านมา อีกทั้งยังคำนึงถึงการเก็บข้อมูลอย่างรอบด้าน และหลากหลายมิติ การกำหนดระเบียบวิธีการประเมินผลที่เป็นไปตามหลักการทางสถิติและทางวิชาการ เพื่อให้ผลการประเมินสามารถสะท้อนสุขภาวะขององค์กรในด้านคุณธรรม และความโปร่งใสได้อย่างแท้จริง โดยมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔ การเปิดเผยข้อมูล เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ฯลฯ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

- แสดงนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

- เป็นนโยบายหรือแผนการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดกำหนด ในนามของหน่วยงาน

๔. ข้อพิจารณา

กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมจึงเห็นควร ดังนี้

๔.๑ ขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

๔.๒ มีประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการตามแผนดังกล่าว และรายงานผลการดำเนินการให้กรมฯ และสำนักงาน ก.พ. ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในประกาศฯ ตามข้อ ๔.๒ ที่เสนอมาพร้อมนี้

เห็นชอบ-ลงนามแล้ว

๑๐ มีค ๖๔

(นายอภิญา สุจริตตานนท์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



(นางสาวสุภาพร โพธิ์มัจฉา)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๑ มีค. ๖๔



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ความสำคัญกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะทรัพยากรที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร คือ “ทรัพยากรบุคคล” โดยบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM – Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD – Human Resources Development) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ให้มีการดำเนินการวิเคราะห์ระบบงานและวางแผนอัตรากำลังคน ทั้งการกำหนดตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของกรมอย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงการจัดวางบุคลากรไปอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ได้อย่างเต็มความสามารถตามคุณลักษณะที่กำหนด จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานราชการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและรองรับการสูญเสียกำลังคนในอนาคต ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและขีดสมรรถนะสูงเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and potential System : HIPPS) และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ และก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง โดยยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๒. การพัฒนาบุคลากร

ให้มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง และพัฒนาความสามารถของตนเองในระยะยาว โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนารายบุคคลที่เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทาง การดำเนินงานของส่วนราชการในอนาคต โดยตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมบุคลากรกรมฯ สำหรับการปฏิบัติภารกิจด้านแรงงาน และภารกิจงานด้านอื่น ๆ ของกรมฯ อย่างเป็นมืออาชีพ ควบคู่กับการส่งเสริมการสร้างวินัยและจรรยา และมาตรฐานทางจริยธรรมองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างการจัดการองค์ความรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ และเพื่อให้บุคลากรกรมฯ มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจ มีสมรรถนะระดับสูง เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และผลักดันแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร

๓. การรักษาไว้

ให้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ มีกลไกในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยวางแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสริมสร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจ ปลุกฝัง และสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรกรมฯ มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ภายใต้องค์กรแห่งความสุข

๔. การใช้ประโยชน์

ให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทุกระดับมีการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีการควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรให้มีการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายอภิญา สุจิตตานนท์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน



แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยธรรมาภิบาล สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง”

พันธกิจ
(Mission Statement)

๑. กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๒. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับกับภารกิจของกรมที่เปลี่ยนแปลงไป

๔. ออกแบบ พัฒนาระบบและกลไก ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักธรรมาภิบาล

๕. ส่งเสริมความผาสุก ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรของกรม

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กสร.

เรื่องที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล

HR Scorecard

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์
(Strategic Issues)

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรม

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีมาตรฐานทันสมัย และเป็นปัจจุบัน

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรกรมให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมความผาสุกในการทำงานโดยเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรและครอบครัว

เป้าประสงค์

๑.๑ กรมฯ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมฯ
๑.๒ ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้บรรลุเป้าหมาย
๑.๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๒.๑ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
๒.๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑ บุคลากรกรมมีขีดความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน
๓.๒ พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรกรมมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔.๑ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล
๔.๒ ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

๕.๑ บุคลากรกรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันและทำงานจนถึงวัยเกษียณ

ตัวชี้วัด

๑.๑ กรมฯ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมฯ
๑.๒ ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้บรรลุเป้าหมาย
๑.๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๒.๑ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
๒.๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑ บุคลากรกรมมีขีดความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกรมฯ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน
๓.๒ พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรกรมมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔.๑ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล
๔.๒ ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

๕.๑ บุคลากรกรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันและทำงานจนถึงวัยเกษียณ

กลยุทธ์
(HR Strategy)

๑. ประสานนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ และทันต่อความเปลี่ยนแปลง
๒. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับภารกิจของกรมฯ

๓. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมการจัดการความรู้ นำมาใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาองค์กร และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรกรมฯ

๖. ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

๗. พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากรกรมฯ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

HR Scorecard Strategy map



ตารางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ (HR Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ข้อมูลพื้นฐาน (ย้อนหลัง ๓ ปี ถ้ามี)			ค่าเป้าหมาย (HR Target)			กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ปี ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	รวม ๒ ปี			๖๔	๖๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์													
๑. กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และภารกิจของกรมฯ (มิติที่๑)	๑.๑ กรมฯ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมฯ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	N/A	N/A	N/A	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับความเห็นชอบรวม ๒ ปี	๑. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลง	๑. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ๒. จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ประจำปี ๓. ผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการทบทวนตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	✓	✓	กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตราค่าจ้าง (กจ.)



ยุทธศาสตร์ (HR Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ข้อมูลพื้นฐาน (ย้อนหลัง ๓ ปี ถ้ามี)			ค่าเป้าหมาย (HR Target)			กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ปี ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	รวม ๒ ปี			๖๔	๖๕	
	๑.๒ ขับเคลื่อน แผนกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้บรรลุ เป้าหมาย	๑.๒.๑ ร้อยละเฉลี่ย ของการดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐			✓	✓	กลุ่มงาน พัฒนา ระบบงาน และ อัตรากำลัง (กจ.)
	๑.๓ ยกระดับ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของกรม ให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์	๑.๓.๑ ระดับ ความสำเร็จ ของการจัดทำ แผนการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่ง เป็นระดับที่สูงขึ้น ของกรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	N/A	N/A	N/A	แผนการ กำหนด ตำแหน่ง เพื่อปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งเป็น ระดับที่สูงขึ้น ของกรม สวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน ได้รับความ เห็นชอบจาก อภพ. กระทรวง แรงงาน	ดำเนินการ ตาม แผนการ กำหนด ตำแหน่ง เพื่อ ปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่ง เป็นระดับ ที่สูงขึ้น ของกรมฯ	มีการ ดำเนินการ ตามแผนการ กำหนด ตำแหน่งเพื่อ ปรับปรุงการ กำหนด ตำแหน่งเป็น ระดับที่สูงขึ้น ของกรมฯ	๒. พัฒนาการ บริหารทรัพยากร บุคคล ให้สอดคล้อง กับภารกิจของกรมฯ	การจัดทำแผนการ กำหนดตำแหน่งเพื่อ ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับที่ สูงขึ้นของกรม สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	✓	✓	กลุ่มงาน พัฒนา ระบบงาน และ อัตรากำลัง (กจ.)



ยุทธศาสตร์ (HR Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ข้อมูลพื้นฐาน (ย้อนหลัง ๓ ปี ถ้ามี)			ค่าเป้าหมาย (HR Target)			กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ปี ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ	
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	รวม ๒ ปี			๖๔	๖๕		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล														
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานทันสมัย (มิติที่๒)	๒.๑ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	N/A	N/A	N/A	ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษได้รับความเห็นชอบ	ดำเนินการตามแผนคัดเลือกข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	การดำเนินการเป็นไปตามแผนคัดเลือกข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษรวม ๒ ปี	๓. พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	แผนคัดเลือกข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	✓	✓	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (กจ.)	
	๒.๒.พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	N/A	N/A	N/A	ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่ง	ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับ	การดำเนินการเป็นไปตามแผนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการฯ		การจัดทำแผนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการฯ	✓	✓	กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (กจ.)	



ยุทธศาสตร์ (HR Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ข้อมูลพื้นฐาน (ย้อนหลัง ๓ ปี ถ้ามี)			ค่าเป้าหมาย (HR Target)			กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ปี ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	รวม ๒ ปี			๖๔	๖๕	
						นักวิชาการ ปฏิบัติการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน การเงิน และบัญชี ปฏิบัติงาน และ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ธุรการ ปฏิบัติงาน	ราชการฯ	รวม ๒ ปี					
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล													
๓. พัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะ สูง มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง ในทุกด้าน (มิติที่๓)	๓.๑ บุคลากรกรม มีขีดความสามารถ และมาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์ของกรม พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง ในทุกด้าน	๓.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จของ การดำเนินการ จัดการความรู้ กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	N/A	N/A	ระดับ ๕	ระดับ ความสำเร็จ ของการ จัดการ ความรู้กรม สวัสดิการ และ คุ้มครอง แรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ระดับ ความสำเร็จ ของการ จัดการ ความรู้กรม สวัสดิการ และ คุ้มครอง แรงงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ระดับ ความสำเร็จ ของการ จัดการ ความรู้กรม สวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน รวม ๒ ปี	๔. ส่งเสริมการ จัดการความรู้ นำมาใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาองค์กร และนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง	การจัดทำแผนการ จัดการความรู้ กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	✓	✓	กลุ่มงาน พัฒนา ทรัพยากร บุคคล (กจ.)



ยุทธศาสตร์ (HR Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ข้อมูลพื้นฐาน (ย้อนหลัง ๓ ปี ถ้ามี)			ค่าเป้าหมาย (HR Target)			กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ปี ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	รวม ๒ ปี			๖๔	๖๕	
		๓.๑.๒ ร้อยละ ของบุคลากร ที่ได้รับการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามแผนพัฒนา รายบุคคลฯ	N/A	ร้อยละ ๖๘.๔๘	ร้อยละ ๙๒.๐๒	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕		๑. ฝึกอบรมหลักสูตร การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาองค์กร ๒. ประชุม คณะกรรมการการ จัดการความรู้ ๓. เผยแพร่องค์ความรู้ ในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศกรม โครงการฝึกอบรม/ สัมมนา/ประชุมเชิง ปฏิบัติการของ หน่วยงานที่มีการจัด โครงการฯ	✓	✓	กลุ่มงาน พัฒนา ทรัพยากร บุคคล (กจ.)
	๓.๒ พัฒนา และสร้าง ความเข้มแข็ง ให้บุคลากรกรม มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	๓.๒.๑ ร้อยละ ของบุคลากรที่ ได้รับการส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานไม่ ประพฤติดิวินัย	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๖	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๖	๕. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานให้กับ บุคลากรกรมฯ	โครงการเสริมสร้าง วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยา สำหรับข้าราชการ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	✓	✓	กลุ่มวินัย และ ทะเบียน ประวัติ (กจ.)



ยุทธศาสตร์ (HR Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ข้อมูลพื้นฐาน (ย้อนหลัง ๓ ปี ถ้ามี)			ค่าเป้าหมาย (HR Target)			กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ปี ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ	
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	รวม ๒ ปี			๖๔	๖๕		
มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล														
๔. ออกแบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๔.๑ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล	๔.๑.๑ ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ร้อยละ ๘๘.๑๑	ร้อยละ ๘๙.๑๑	ร้อยละ ๘๘.๗๙	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๖. ยกระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล	การดำเนินการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	✓	✓	กลุ่มวินัยและทะเบียนประวัติ (กจ.)	
		๔.๒ ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล	๔.๑.๒ ร้อยละของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	N/A	N/A	N/A	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐		ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	✓	✓	กลุ่มวินัยและทะเบียนประวัติ (กจ.)



ยุทธศาสตร์ (HR Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ข้อมูลพื้นฐาน (ย้อนหลัง ๓ ปี ถ้ามี)			ค่าเป้าหมาย (HR Target)			กลยุทธ์ (HR Strategy)	โครงการ/กิจกรรม (HR Project)	ปี ดำเนินการ		ผู้รับผิดชอบ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	รวม ๒ ปี			๖๔	๖๕	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน													
๕. ส่งเสริมความ ผาสุกในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี ของบุคลากร (มิติที่๕)	๕.๑ บุคลากรมี มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพัน และทำงาน จนถึงวัยเกษียณ	๕.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จ ในการรายงาน ผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม สร้างความ ผูกพันของ บุคลากร กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน	N/A	N/A	ระดับ ๕	มีรายงานผล การดำเนินงาน ตามแผนงาน/ กิจกรรม สร้างความ ผูกพันของ บุคลากร กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน เพื่อ ดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	มีรายงาน ผลการ ดำเนินงาน ตามแผนงาน/ กิจกรรม สร้างความ ผูกพันของ บุคลากร กรม สวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน เพื่อ ดำเนินการ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	มีรายงานผล การ ดำเนินงาน ตามแผนงาน/ กิจกรรมสร้าง ความผูกพัน ของบุคลากร กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน เพื่อดำเนินการ ใน ปีงบประมาณ ได้รับความ เห็นชอบ รวม ๒ ปี	๗. พัฒนาคุณภาพ ชีวิต และความผาสุก ของบุคลากรกรมฯ เพื่อสร้างความผูกพัน ต่อองค์กร	การดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม สร้างความผูกพัน ของบุคลากร กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	✓	✓	กลุ่มงาน สวัสดิการ และ บำเหน็จ ความชอบ (กจ.)
		๕.๑.๒ ระดับ ความสำเร็จ ของการดำเนินการ คัดเลือกเป็น บุคลากรดีเด่น ประจำปี	N/A	N/A	N/A	บุคลากร กรมฯ ที่ ได้รับการ คัดเลือกเป็น บุคลากร ดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	บุคลากร กรมฯ ที่ ได้รับการ คัดเลือกเป็น บุคลากร ดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	บุคลากร กรมฯ ที่ได้รับ การคัดเลือก เป็นบุคลากร ดีเด่น ประจำปี รวม ๒ ปี		การดำเนินการ คัดเลือกเป็นบุคลากร ดีเด่น ประจำปี	✓	✓	กลุ่มงาน สวัสดิการ และ บำเหน็จ ความชอบ (กจ.)

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้อย่างเป็นระบบ กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ขออนุมัติปรับแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของกองการเจ้าหน้าที่ โดยปรับเปลี่ยนวงเงินงบประมาณสำหรับจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จากเดิมจำนวน ๗๑,๓๐๐ บาท (เจ็ดหมื่นหนึ่งพันสามร้อยบาทถ้วน) เป็นจำนวน ๑๑๐,๘๐๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน)

๔.๒ ขออนุมัติโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ งบประมาณจำนวน ๑๑๐,๘๐๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) โดยขอเบิกจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผลผลิตที่ ๑ สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน กิจกรรมหลักที่ ๑ กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน งบดำเนินงาน หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ รหัส ๓๐๐ ตามประมาณการค่าใช้จ่ายที่แนบ โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๔.๑ - ๔.๒ และลงนามในโครงการฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

สำนักอธิบดี
วันที่..... ๘ ธ.ค. ๖๓
เวลา..... ๑๓.๕๓
เลขที่รับ..... ๒๕๕๖

๐.4816

- ๘ ธ.ค. ๒๕๖๓



(นางสาวสุภาพร โพธิ์มัจฉา)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ที่ รง 0506/ 5961

เรียน อธิบดี

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวจุฑามาศ มาฤทธิ)
ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง
25 พ.ค. ๖3

๘ ธ.ค. ๖๓

อนุมัติ-ลงนามแล้ว



(นายอภิสิทธิ์ สุจริตตานันท์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กลุ่มงานงบประมาณ
ตรวจสอบคุณสมบัติ
25/๑๑/๖3
25 พ.ย. ๖3

25 พ.ย. 2563

**โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕**

๑. หลักการและเหตุผล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวิสัยทัศน์ที่จะให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างพัฒนาองค์กรและศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล แผนปฏิบัติราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้มีการกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะทรัพยากรที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร ก็คือ “ทรัพยากรบุคคล” อย่างไรก็ตามท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาล ที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่เน้นการพัฒนานวัตกรรมและการนำมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกมิติเพื่อยกระดับศักยภาพของประเทศ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและการสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคล รวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีก็จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การดำเนินการตามภารกิจของกรมฯ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM – Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD – Human Resources Development) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ สามารถตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ในระยะยาวขององค์กร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และรายงานผลการดำเนินการตามแผนให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ เรียบร้อยแล้ว

เพื่อให้ภารกิจของกรมฯ สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ให้สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของประเทศไทย นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายกระทรวงแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เพื่อทบทวนแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันผ่านกระบวนการ HR Scorecard เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

กมล ๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของประเทศ นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายกระทรวงแรงงาน

๒.๒ เพื่อให้สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ แบบบูรณาการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๓ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงหลักการ ขั้นตอน วิธีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ และการนำไปสู่การปฏิบัติ

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๔๐ คน

๔. ระยะเวลาดำเนินการและสถานที่

เดือนมกราคม ๒๕๖๔ จำนวน ๒ วัน ณ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร

๕. วิธีการดำเนินการ

บรรยาย และประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น

๖. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผลผลิตที่ ๑ สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน กิจกรรมหลักที่ ๑ กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน งบดำเนินงาน หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ รหัส ๓๐๐ จำนวน ๑๑๐,๘๐๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) ตามประมาณการค่าใช้จ่ายที่แนบ โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ

๗. การประเมินผลโครงการ

โดยการสังเกตการณ์ระหว่างการประชุม และใช้แบบประเมินผลหลังการอบรม

๘. ตัวชี้วัดโครงการ

๘.๑ ผลผลิต (Output) : กรมฯ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๘.๒ ผลลัพธ์ (Outcome) : กรมฯ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓๗๗

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของประเทศ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงแรงงาน รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรมฯ

๑๐. ผู้เสนอโครงการ



(นางสาวนัทสรณ การเงิน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

๑๑. ผู้รับผิดชอบโครงการ



(นางสาวสุภาพร โพธิ์มีจจา)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

๑๒. ผู้อนุมัติโครงการ



(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



๑๗๗



บันทึกข้อความ

กองบริหารการคลัง
วันที่ ๑๗/๑๖
วันที่ ๑๗ ธ.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๐๙.๑๖

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทรศัพท์ ๒๒๒๓

ที่ รง ๐๕๐๗/๕๒๔๔

วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ และยืมเงินราชการ

เรียน อธิบดี (ผ่านผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง)

๑. เรื่องเดิม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้อนุมัติปรับแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และอนุมัติโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จำนวนเงิน ๑๑๐,๘๐๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดปรากฏตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๓๔๙๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒. ขอรายงาน

กองการเจ้าหน้าที่กำหนดจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องเลขที่ ๑๐ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย บุคลากรที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๐ คน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ รายละเอียดตามกำหนดการแนบท้าย

๓. ขอระเบียบ

๓.๑ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการ ต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

๓.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุม ระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๒ และฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๕

๓.๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/ว ๕ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๖ เรื่อง มาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำปี ๒๕๕๖

๔. ข้อพิจารณา

กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกรมฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรม เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑

๔.๑ ขออนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องเลขที่ ๑๐ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย บุคลากรที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๐ คน โดยขอเบิกจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ผลผลิตที่ ๑...

ผลผลิตที่ ๑ สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน กิจกรรมหลักที่ ๑ กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน งบดำเนินงาน หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ รหัส ๓๐๐ จำนวนเงิน ๑๑๐,๘๐๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) ตามประมาณการค่าใช้จ่ายที่แนบ โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ

๔.๒ ขออนุมัติโอนเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าเบี้ยเลี้ยงให้กับสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัด จำนวน ๕ จังหวัด ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา นครนายก สระบุรี เพชรบุรี และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี รวมจำนวน ๕,๔๐๐ บาท (ห้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน) โดยขอเบิกจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนงานพื้นฐาน ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผลผลิตที่ ๑ สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน กิจกรรมหลักที่ ๑ กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย และสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน งบดำเนินงาน หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ รหัส ๓๐๐ พร้อมทั้งมอบหมายให้กองบริหารการคลังดำเนินการโอนเงิน รายละเอียดตามเอกสารแนบ

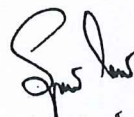
๔.๓ ขออนุมัติวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เป็นพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการฝึกอบรมตามที่โครงการกำหนด จำนวน ๑ คน เนื่องจากเป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจะได้รับ ค่าสมนาคุณวิทยากรสูงกว่าอัตราที่กำหนด ซึ่งอัตราค่าตอบแทนวิทยากรที่เป็นบุคลากรของรัฐ กรณีวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์เป็นพิเศษ จากชั่วโมงละ ๖๐๐ บาท (หกร้อยบาทถ้วน) เป็นชั่วโมงละ ๑,๕๐๐ บาท (หนึ่งพันห้าร้อยบาทถ้วน) ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕

๔.๔ ขออนุมัติยืมเงินราชการเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔ จำนวน ๔๐ คน ณ ห้องเลอเชลส์ ชั้น ๑๐ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐๐,๖๐๐ บาท (หนึ่งแสนหกร้อยบาทถ้วน) โดยขอเบิกจากงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ผลผลิตที่ ๑ สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน กิจกรรมหลักที่ ๑ กำกับ ดูแล ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายและสนับสนุนให้แรงงานมีความรู้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน งบดำเนินงาน หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ รหัส ๓๐๐ ตามประมาณการค่าใช้จ่ายและสัญญาจ้างที่แนบ โดยขอถัวจ่ายทุกรายการ และมอบให้นางสาวนภัสวรรณ การเจน เป็นผู้ยืมเงินราชการ

๔.๕ มีหนังสือเชิญวิทยากร ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตน์ มาให้ความรู้กับบุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย จากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ

๔.๖ มีหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๕ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา นครนายก สระบุรี เพชรบุรี และจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อแจ้งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมอบหมายให้บุคลากรในสังกัด จำนวน ๑ คน เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑ ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติตามข้อ ๔.๑ - ๔.๔ และลงนามในหนังสือ ตามข้อ ๔.๕ - ๔.๖ ที่เสนอมาพร้อมนี้



(นางสาวสุภาพร โพธิ์มัจฉา)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ยกเล็ก
- 7 ม.ค. 2564

กลุ่มงานงบประมาณ
ตรวจสอบคดียอด
251164
ม.ค.ค. ๒๕

วันที่... ๒๕-๓-๖๓
เวลา... ๑๕.๑๒
เลขที่รับ... ๒๕๖๗

ที่ รง 0506/ ๕395

เรียน อธิบดี

โปรดพิจารณาอนุมัติ ตามข้อ ๕.๑ - ๕.๕

พร้อมยืมเงิน... ๕๐๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

(พร้อมหลักฐานการกู้ยืมเงิน)

ตามสัญญาเงินที่แนบท้ายนี้ ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง
ได้ลงนามแล้ว และโปรดลงนามในหนังสือ ตามข้อ ๕.๕-๕.๖

และแนบรายงานการโอนเปลี่ยนแปลง ทว.๖๓๓
งม.๖๓๓๓๓๓ (๖.๓๓๓) ที่เสนอมาพร้อม

๓

(นางสาวศุภรจิต พนาवास)

นักวิชาเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง

๑๕ ๓.๖๖

อนุมัติ-ลงนามแล้ว

๓.๓.

(นางโสภา เกียรตินิรชา)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑๕ ๓.๖๖



๑๕ ๓.๖๖

๑๕ ๓.๖๖



การประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

QR Code โครงการฯ





การประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. กองการเจ้าหน้าที่จัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ชั้น ๑ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมี ดร. เทพศักดิ์ บุญรัตน์ และทีมวิทยากรจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พร้อมบุคลากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันวิเคราะห์แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และจัดทำประเด็นกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมฯ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน



QR Code โครงการฯ

กองการเจ้าหน้าที่
กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

**รายงานผลการประเมินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕**

การประชุมแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๔ - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ตอบแบบประเมินแสดงความคิดเห็น จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๐ ของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๔๐ คน ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินความพึงพอใจโครงการ

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.51 - 5.00	ดีมาก
3.51 - 4.50	ดี
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	พอใช้
0.00 - 1.50	ต้องปรับปรุง

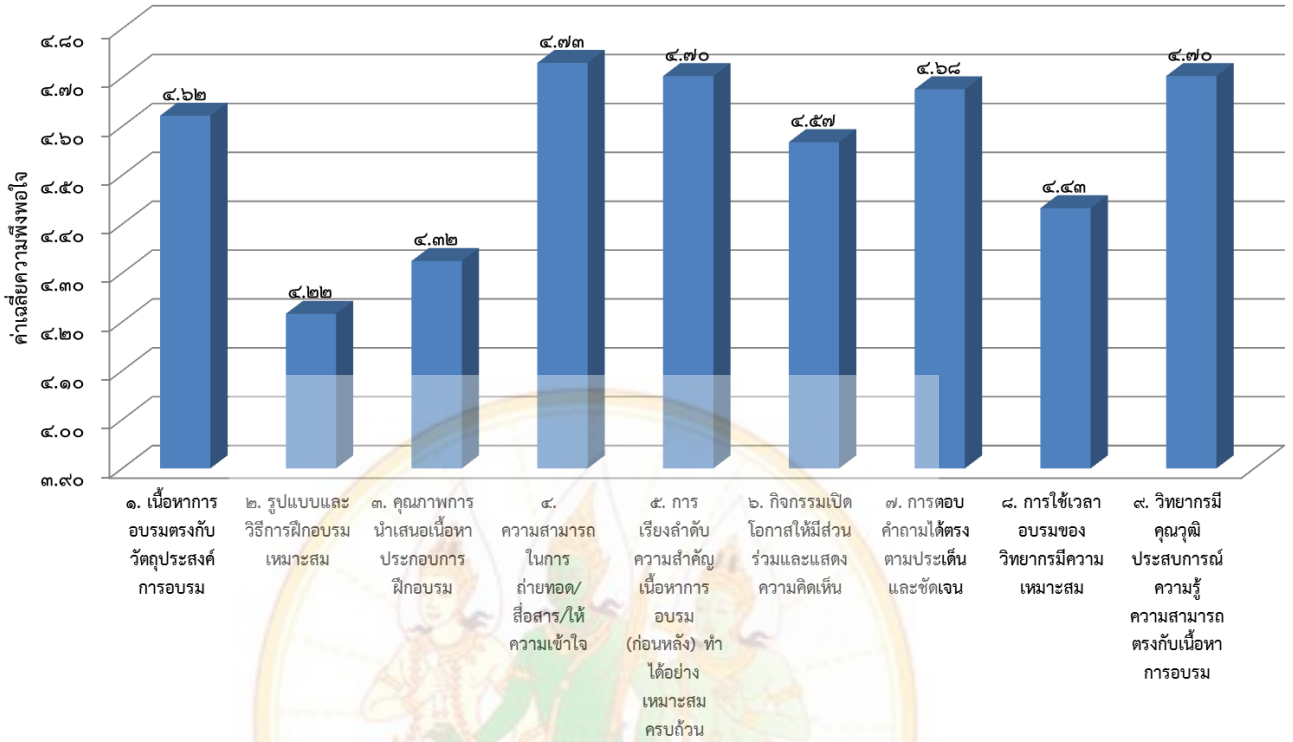
รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/(คน)					ค่าเฉลี่ย	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ (%)	ระดับ
	ต้องปรับปรุง (๑)	พอใช้ (๒)	ปานกลาง (๓)	ดี (๔)	ดีมาก (๕)			
วิทยากร								
๑. เนื้อหาการอบรมตรงกับวัตถุประสงค์การอบรม				๑๔	๒๓	๔.๖๒	๙๒.๔๓	ดีมาก
๒. รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมเหมาะสม				๑๔	๒๐	๔.๒๒	๘๔.๓๒	ดี
๓. คุณภาพการนำเสนอเนื้อหาประกอบการฝึกอบรม				๑๐	๒๔	๔.๓๒	๘๖.๔๙	ดี
๔. ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ให้ความเข้าใจ				๑๐	๒๗	๔.๗๓	๙๔.๕๙	ดีมาก
๕. การเรียงลำดับความสำคัญเนื้อหาการอบรม (ก่อนหลัง) ทำได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน				๑๑	๒๖	๔.๗๐	๙๔.๐๕	ดีมาก
๖. กิจกรรมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น			๓	๑๐	๒๔	๔.๕๗	๙๑.๓๕	ดีมาก
๗. การตอบคำถามได้ตรงตามประเด็นและชัดเจน				๑๒	๒๕	๔.๖๘	๙๓.๕๑	ดีมาก
๘. การใช้เวลาอบรมของวิทยากรมีความเหมาะสม		๒	๒	๑๑	๒๒	๔.๔๓	๘๘.๖๕	ดี
๙. วิทยากรมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ความรู้ความสามารถ ตรงกับเนื้อหาการอบรม			๑	๙	๒๗	๔.๗๐	๙๔.๐๕	ดีมาก

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/(คน)					ค่าเฉลี่ย	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ (%)	ระดับ
	ต้องปรับปรุง (๑)	พอใช้ (๒)	ปานกลาง (๓)	ดี (๔)	ดีมาก (๕)			
๑๐. ภายหลังจากอบรมท่านมีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด				๑๘	๑๙	๔.๕๑	๙๐.๒๗	ดีมาก
สรุปความคิดเห็นด้านวิทยากร						๔.๕๕	๙๐.๙๗	ดีมาก
การบริหารจัดการ และสถานที่จัดการอบรม								
๑๑. ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม			๔	๑๕	๑๘	๔.๓๘	๘๗.๕๗	ดี
๑๒ การติดต่อประสานงานและการอำนวยความสะดวก จากผู้จัดการอบรม			๔	๑๖	๑๗	๔.๓๕	๘๗.๐๓	ดี
๑๓. โสตทัศนูปกรณ์ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมเพียงพอ			๕	๑๖	๑๖	๔.๓๐	๘๕.๙๕	ดี
๑๔. อาหาร อาหารว่าง และเครื่องดื่ม			๕	๑๖	๑๖	๔.๓๐	๘๕.๙๕	ดี
๑๕. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้เข้าร่วมการอบรมในครั้งนี้			๒	๑๒	๒๓	๔.๕๗	๙๑.๓๕	ดีมาก
สรุปความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการและสถานที่จัดการอบรม						๔.๓๘	๘๗.๕๗	ดี
สรุปความคิดเห็นในภาพรวม						๔.๔๖	๘๙.๒๗	ดี

โดยสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

๑. ด้านวิทยาการ

รายงานประเมินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕



จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฯ ระดับความคิดเห็นในด้านวิทยาการ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ ๔.๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๗ ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่

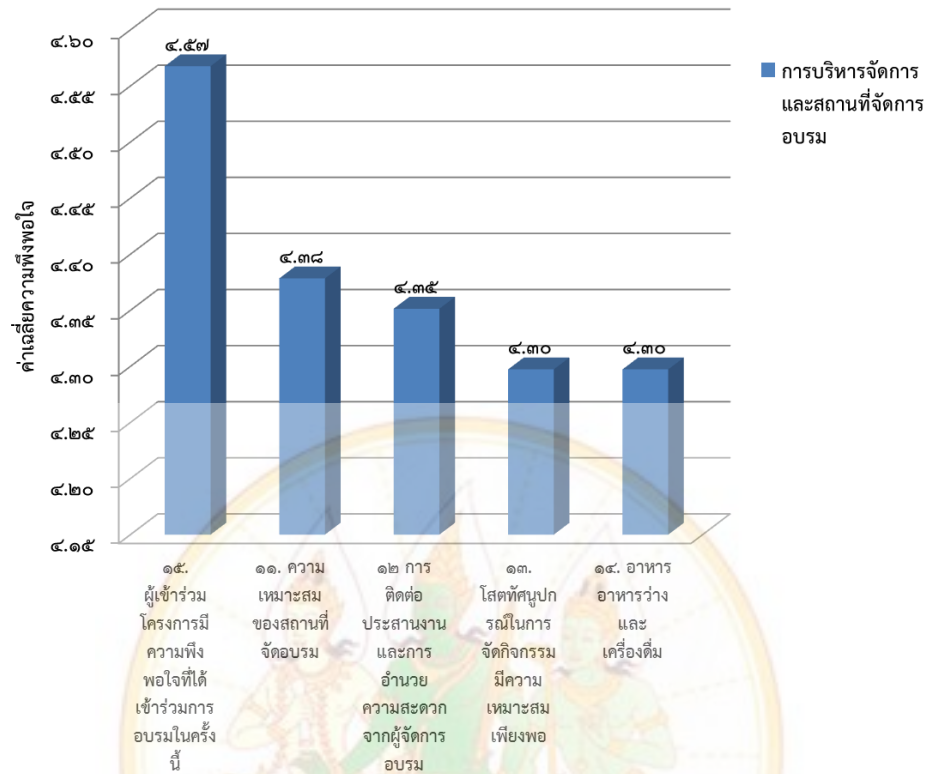
อันดับที่ ๑ วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ให้ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ ๔.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๙

อันดับที่ ๒ การเรียงลำดับความสำคัญเนื้อหาการอบรม (ก่อนหลัง) ทำได้อย่างเหมาะสมครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ ๔.๗๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๕

อันดับที่ ๓ วิทยากรมีคุณวุฒิ ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ ตรงกับเนื้อหาการอบรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ ๔.๗๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๕

๒. ด้านการบริหารจัดการ และสถานที่จัดการอบรม

รายงานประเมินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕



จากความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามฯ ระดับความคิดเห็นในด้านการบริหารจัดการ และสถานที่จัดการอบรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ ๔.๔๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔๙ ซึ่งอยู่ในระดับดี โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่

อันดับที่ ๑ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจที่ได้เข้าร่วมการอบรมในครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๗ อยู่ในระดับดีมาก

อันดับที่ ๒ ความเหมาะสมของสถานที่จัดอบรม ๔.๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๘ อยู่ในระดับดี

อันดับที่ ๓ การติดต่อประสานงานและการอำนวยความสะดวกจากผู้จัดการอบรม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ที่ ๔.๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๓ อยู่ในระดับดี

สรุปข้อมูลแบบสอบถามการความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อเป็นแนวทางในทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของกรมสวัสดิการฯ จำนวนทั้งหมด ๙๔๐ คน)

ลำดับ ที่	ประเด็นความต้องการและความคาดหวัง ในการให้บริการ	คน					ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสำคัญ/ ความต้องการ (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	คน					ค่าเฉลี่ย ความเห็นสำหรับ การดำเนินการใน ปัจจุบัน (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	GAP
		๑	๒	๓	๔	๕		๑	๒	๓	๔	๕		
๑	การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของกสร. ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอในการ นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๐	๑๐	๑๑๖	๔๔๖	๓๖๘	๗.๙๘	๐	๒๖	๒๓๖	๕๐๑	๑๗๗	๗.๓๐	๐.๖๘
๒	การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีนำองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	๐	๖	๘๕	๔๑๓	๔๓๖	๘.๒๐	๐	๒๑	๑๗๓	๕๑๐	๒๓๖	๗.๕๖	๐.๖๔
๓	การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในทุก หน่วยงาน	๐	๙	๑๐๖	๔๒๘	๓๙๗	๘.๐๗	๐	๒๙	๒๔๑	๔๖๓	๒๐๗	๗.๓๔	๐.๗๓
๔	การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่ง ทางการบริหารระดับสูงในอนาคต	๐	๑๔	๑๐๕	๔๐๕	๔๑๖	๘.๐๙	๐	๔๐	๒๔๖	๔๓๓	๒๒๑	๗.๓๑	๐.๗๘
๕	การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ให้มีอุดมการณ์เพื่อชาติและประชาชน และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน ในโลกสมัยใหม่	๐	๕	๑๐๗	๔๑๖	๔๑๒	๘.๑๑	๐	๓๙	๒๓๕	๔๖๔	๒๐๒	๗.๓๐	๐.๘๑
๖	กรมฯ มีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายที่เป็น ธรรม และมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๐	๒๕	๑๔๔	๓๙๐	๓๘๑	๗.๘๙	๑๖	๖๖	๒๗๗	๔๑๕	๑๖๖	๖.๙๔	๐.๙๖

ลำดับ ที่	ประเด็นความต้องการและความคาดหวัง ในการให้บริการ	คน					ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสำคัญ/ ความต้องการ (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	คน					ค่าเฉลี่ย ความเห็นสำหรับ การดำเนินการใน ปัจจุบัน (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	GAP
		๑	๒	๓	๔	๕		๑	๒	๓	๔	๕		
๗	การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม	๐	๗	๑๒๑	๔๐๙	๔๐๓	๘.๐๖	๐	๓๖	๒๔๗	๔๗๖	๑๘๑	๗.๒๔	๐.๘๑
๘	การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้ มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข	๔	๒๑	๑๑๘	๔๑๔	๓๘๓	๗.๙๔	๑๗	๗๓	๒๘๓	๔๐๔	๑๖๓	๖.๘๙	๑.๐๖
๙	การยกระดับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ มีความสำคัญเทียบเท่ากลยุทธ์ขององค์กร	๐	๑๐	๑๒๕	๔๕๑	๓๕๕	๗.๙๔	๗	๓๑	๒๗๔	๔๕๒	๑๗๖	๗.๑๖	๐.๗๘
๑๐	การสร้างความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บังคับ บัญชาทุกระดับให้เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ กสร.	๐	๑๐	๑๔๐	๔๔๔	๓๔๖	๗.๘๙	๕	๔๔	๒๘๒	๔๓๒	๑๗๗	๗.๑๐	๐.๗๙
๑๑	การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรของ องค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนด	๐	๑๑	๑๒๑	๔๕๒	๓๕๖	๗.๙๕	๕	๓๕	๒๓๕	๔๘๙	๑๗๖	๗.๒๓	๐.๗๑
๑๒	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ใหม่ๆ ให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า	๖	๑๗	๑๐๕	๔๑๔	๓๙๘	๘.๐๐	๑๓	๗๐	๒๖๒	๔๑๗	๑๗๘	๖.๙๙	๑.๐๑
๑๓	การปรับปรุงการปฏิบัติงาน จากเชิงรับเป็นเชิงรุก	๐	๑๓	๑๓๓	๔๒๑	๓๗๓	๗.๙๕	๔	๔๐	๒๕๐	๔๖๓	๑๘๓	๗.๒๐	๐.๗๕

ลำดับ ที่	ประเด็นความต้องการและความคาดหวัง ในการให้บริการ	คน					ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสำคัญ/ ความต้องการ (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	คน					ค่าเฉลี่ย ความเห็นสำหรับ การดำเนินการใน ปัจจุบัน (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	GAP
		๑	๒	๓	๔	๕		๑	๒	๓	๔	๕		
๑๔	การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน (เงินเดือน/ค่าจ้าง)	๐	๑๖	๑๒๒	๓๘๙	๔๑๓	๘.๐๔	๑๒	๕๘	๒๖๒	๔๑๖	๑๙๒	๗.๐๘	๐.๙๖
๑๕	การพัฒนาระบบการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย โดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในองค์กร	๔	๑๙	๑๓๑	๓๗๗	๔๐๙	๗.๙๘	๑๓	๗๖	๒๘๔	๓๙๐	๑๗๗	๖.๙๒	๑.๐๕
๑๖	การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๐	๒๖	๑๓๒	๓๗๖	๔๐๖	๗.๙๖	๑๑	๙๗	๓๐๐	๓๕๗	๑๗๕	๖.๘๒	๑.๑๕
๑๗	การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และตรงตามความต้องการของบุคลากร และความสามารถที่องค์กรจัดให้	๙	๒๖	๑๔๘	๓๗๗	๓๘๐	๗.๘๓	๒๓	๑๓๗	๒๙๒	๓๓๙	๑๔๙	๖.๕๕	๑.๒๘
๑๘	การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน	๘	๒๑	๑๓๕	๓๗๗	๓๙๙	๗.๙๒	๒๑	๗๖	๓๑๒	๓๕๙	๑๗๒	๖.๘๑	๑.๑๑
๑๙	การกำหนดวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร เพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติงานและตัดสินใจ	๐	๑๖	๑๒๒	๔๖๔	๓๓๘	๗.๘๙	๐	๓๔	๒๔๕	๔๖๘	๑๙๓	๗.๒๘	๐.๖๑
๒๐	การรณรงค์ จัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อมุ่งสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรในองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	๐	๑๓	๑๔๑	๔๗๑	๓๑๕	๗.๘๒	๕	๔๘	๒๖๑	๔๕๙	๑๖๗	๗.๑๑	๐.๗๑

ลำดับ ที่	ประเด็นความต้องการและความคาดหวัง ในการให้บริการ	คน					ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสำคัญ/ ความต้องการ (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	คน					ค่าเฉลี่ย ความเห็นสำหรับ การดำเนินการใน ปัจจุบัน (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	GAP
		๑	๒	๓	๔	๕		๑	๒	๓	๔	๕		
๒๑	การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดให้ พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถ สนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา	๐	๙	๑๑๓	๔๕๐	๓๖๘	๗.๙๙	๐	๕๑	๒๗๘	๔๓๙	๑๗๒	๗.๑๐	๐.๘๙
๒๒	การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับแผน ยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี และการ ขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรมมุ่งสู่ประเทศ ไทย ๔.๐	๐	๑๘	๑๔๑	๔๔๔	๓๓๗	๗.๘๔	๐	๗๒	๒๗๐	๔๔๒	๑๕๖	๗.๐๐	๐.๘๔
๒๓	การเสริมสร้างความรักองค์กร ความสามัคคี และ ลดความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานเสมอ	๐	๑๐	๑๓๒	๔๑๖	๓๘๒	๗.๙๘	๙	๔๖	๒๕๖	๔๓๘	๑๙๑	๗.๑๕	๐.๘๓
๒๔	องค์กรมีมาตรการในการป้องกันการทุจริต คอร์ปชั่นที่เหมาะสม และดำเนินการทางวินัยอย่าง เข้มงวดและจริงจังกับผู้ประพฤติผิด	๐	๕	๙๓	๔๑๘	๔๒๔	๘.๑๖	๗	๑๙	๑๘๐	๔๗๒	๒๖๒	๗.๕๗	๐.๖๐
๒๕	องค์กรยกย่องข้าราชการที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคน เกิดความ ตระหนักและประพฤติตนในการ เป็นข้าราชการที่ ดีอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	๐	๙	๑๐๗	๔๓๑	๓๙๓	๘.๐๖	๖	๓๓	๒๑๒	๔๕๗	๒๓๒	๗.๓๙	๐.๖๖
๒๖	องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ การทำงาน ความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	๐	๑๑	๑๓๓	๔๔๘	๓๔๘	๗.๙๑	๑๑	๖๔	๒๓๖	๔๔๔	๑๘๕	๗.๑๐	๐.๘๑

ลำดับ ที่	ประเด็นความต้องการและความคาดหวัง ในการให้บริการ	คน					ค่าเฉลี่ย ระดับ ความสำคัญ/ ความต้องการ (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	คน					ค่าเฉลี่ย ความเห็นสำหรับ การดำเนินการใน ปัจจุบัน (๕ ระดับ /น้อย ที่สุด-มากที่สุด)/ คน	GAP
		๑	๒	๓	๔	๕		๑	๒	๓	๔	๕		
๒๗	องค์กรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดทำหลักสูตร e-learning, การ สนับสนุนการสืบค้นความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๐	๐	๑๒๙	๔๔๑	๓๓๐	๘.๐๐	๖	๓๗	๒๓๒	๔๖๘	๑๙๗	๗.๒๗	๐.๗๔
๒๘	องค์กรมีการวางแผนและจัดทำระบบสารสนเทศ สนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนำไปปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง	๐	๘	๑๒๗	๔๖๐	๓๔๕	๗.๙๒	๐	๓๘	๒๕๓	๔๗๔	๑๗๕	๗.๒๑	๐.๗๑
๒๙	องค์กรมีการวางแผน และดำเนินการเพื่อป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มแข็งและ จริงจัง	๐	๗	๑๐๑	๔๒๐	๔๑๒	๘.๑๑	๕	๒๐	๑๗๘	๔๕๗	๒๘๐	๗.๖๑	๐.๕๐

ข้อมูลจากรายงานผลการสำรวจ ฯ เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

สำนักอธิบดี
วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๕
เวลา ๑๕.๓๕
เลขที่รับ ๓๒๗๐

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทรศัพท์ ๒๓๕๕

ที่ รง ๐๕๐๗/๓๐๕๓

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

เรียน อธิบดี

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการดำเนินการตามแผนให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

๑.๒ หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง ๐๕๐๗/๘๑๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ กรมฯ เห็นชอบ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๒. ขั้รายงาน

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลใน ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการดำเนินการตามแผนฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยผลการดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ภาพรวมการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า การดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์ฯ ในแต่ละมิติสามารถดำเนินการได้ตามเป้าประสงค์ในแต่ละตัวชี้วัด สามารถดำเนินการ ได้ตามเป้าหมาย โดยมีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัด รวมจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒.๒ ในช่วงต้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองการเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการทบทวน และปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ และแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรของกรมฯ ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ทราบ

(นางโสภา เกียรตินิรชา)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๓๐ ๙๐ - ๖๔

(นางสาวสุภาพร โพธิ์มัจฉา)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

**สรุปผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารงานบุคคลให้ส่วนราชการสามารถบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในระยะยาวของกรมฯ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายของประเทศ นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายกระทรวงแรงงาน และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย กรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามแนวทางการประเมินสมรรถนะระบบบริหารบุคคล (Human Resource Scorecard)

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการกำหนดเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยได้ดำเนินการทั้งหมดจำนวน ๑๐ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปได้ดังนี้

๑. มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้
ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรม

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๑.๑ กรมฯ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกรมฯ	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน
๑.๒ ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้บรรลุเป้าหมาย	๑.๒.๑ ร้อยละเฉลี่ยของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	๓๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๑๐๐	๒๐	๕ คะแนน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๑.๓ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๑ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ๓ ตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ทุกตัวชี้วัด ซึ่งทุกตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัด จะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

๒. มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานทันสมัย และเป็นปัจจุบัน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๒.๑ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐	๕ คะแนน
๒.๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๒ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ๒ ตัวชี้วัด มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ซึ่งสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัด จะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

๓. มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้
ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพคนให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๓.๑ บุคลากรกรม มีขีดความสามารถ และมาตรฐาน ในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ตอบสนอง ต่อวิสัยทัศน์ของกรม พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงในทุกด้าน	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการ จัดการความรู้ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน	๓๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐	๕ คะแนน
	๓.๑.๒ ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ เพิ่มประสิทธิภาพ ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามแผนพัฒนา รายบุคคลฯ	๓๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๒.๗๔		๕ คะแนน
๓.๒ พัฒนา และสร้าง ความเข้มแข็ง ให้บุคลากรกรม มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	๓.๒.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการส่งเสริม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ไม่ประพฤติดิวินัย	๓๕	ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๓ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ๓ ตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัด
ที่มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ทุกตัวชี้วัด ซึ่งทุกตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน
โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัด จะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

๔. มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์
๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๔.๑ ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับหลัก ธรรมาภิบาล	๔.๑.๑ ร้อยละของ ผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๕๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕.๕๙	๒๐	๕ คะแนน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๔.๒ ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล	๔.๒.๑ ร้อยละของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๕๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๔ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ซึ่งทุกตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดจะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

๕. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ๑ เป้าประสงค์ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมความผาสุกในการทำงานโดยเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรและครอบครัว

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (๑๐๐)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินการ	น้ำหนัก มิติ	ค่าคะแนน ที่ได้
๕.๑ บุคลากรกรมฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพัน และทำงานจนถึงวัยเกษียณ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน/กิจกรรมสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒๐	๕ คะแนน
	๕.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น ประจำปี	๕๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๕ คะแนน

สรุปผลการดำเนินการในมิติที่ ๕ พบว่า จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ๒ ตัวชี้วัด มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ซึ่งทุกตัวชี้วัดสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัดทั้งหมดที่เป็นไปตามเป้าหมายในมิตินี้ และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดจะได้คะแนน ๕ คะแนน

สรุป

สรุปผลการรวมการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ ในแต่ละมิติ มีจำนวนตัวชี้วัดที่ต้องดำเนินการ ๑๒ ตัวชี้วัด โดยมีจำนวนตัวชี้วัดที่มีค่าคะแนนในระดับ ๕ คะแนน ทุกตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของตัวชี้วัด ซึ่งการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวสามารถดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายทั้งหมด ๙ ตัวชี้วัด และเมื่อนำมาคำนวณจากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน โดยการถ่วงน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดจะได้คะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน

อย่างไรก็ตามในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองการเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการทบทวนและปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ และแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

กลุ่มงานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่



รวมไฟล์ PDF แผนกลยุทธ์ ปี 2564

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

personnel.labour.go.th/แผนงาน-โครงการ/แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล/20-2015-09-22-20-19-44/1573-แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล-กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน-พ.ศ.-2564-2565

MAIN MENU

หน้าหลัก

ประกาศ คำสั่ง ระเบียบ

หนังสือเวียน

สวัสดิการและการพยาบาลสังคม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลงาน

แบบบรรยายลักษณะงาน

ทำเนียบคณบดี

KM กองการเจ้าหน้าที่

ข่าวประชาสัมพันธ์

ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร กจ.

แจ้งการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนงาน โครงการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ

แผนพัฒนาบุคลากร กสร.

แผนการปฏิบัติงาน กองการเจ้าหน้าที่

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2564-2565

สร้างเมื่อ: วันจันทร์, 15 มีนาคม 2564 10:58



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

ศูนย์พัฒนาระบบงานสวัสดิการสังคม
กองการเจ้าหน้าที่
กองสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Attachments:

4. Template ตัวชี้วัด ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2564-2565	[]	688 KB
๖. แผนพัฒนาระบบงานสวัสดิการสังคม กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี 2564	[]	83 KB
5. รายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2564	[หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง 0507/3078 ลงวันที่ 29 กันยายน 2564]	1510 KB
1. หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง 0507/814 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2564	[]	408 KB
2. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2564-2565	[]	1385 KB

31°C
มีเมฆบางส่วน

Search

ไทย 10:05
24/5/2566

รายงานไฟล์ PDF แผนกลยุทธ์ ปี 2564

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล - ก

personnel.labour.go.th/นโยบาย/124-นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

10/308

149650

5708794

Your IP: 192.168.2.69

2023-05-24 10:11

Visitors Counter

สร้างเมื่อ: วันพฤหัสบดี, 23 กุมภาพันธ์ 2566 11:08

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Attachments:

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 [] 1633 kB

สร้างเมื่อ: วันจันทร์, 17 มกราคม 2565 14:41

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

Attachments:

ประกาศกรมฯ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ 10 มีนาคม 2564 [] 83 kB

สร้างเมื่อ: วันจันทร์, 15 มีนาคม 2564 14:32

01 SCAN ME

02

03

04

31°C มีเมฆบางส่วน

Search

10:10 24/5/2566