



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....

ชื่อ - สกุล (.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ...../...../.....

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายจิรภัฏฐ์ ตรีภักดิ์รังษิกุล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์ ๐๒-๑๔๑๓๖๐๙

E-Mail djop.stratandmanpower@gmail.com

## ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



มี ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ. .... - พ.ศ. ....

หากตอบว่า “มี” โปรดแนบไฟล์หรือช่องทาง (Link หรือ QR Code) ในการเข้าถึงเอกสารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ



ไม่มี

หมายเหตุ : กรมพินิจฯ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนการพัฒนาศักยภาพ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการสนับสนุนความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของกรมพินิจฯ

๒. กรณียกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา ๓ ลำดับแรก



**การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง**

กรมพินิจฯ เป็นส่วนราชการที่มีกลุ่มเป้าหมายหลัก คือเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม ตลอดจนผู้เยาว์ บุคคลไร้ความสามารถ และบุคคลเสมือนไร้ความสามารถ ที่ต้องได้รับการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู รวมถึงพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการที่ยึดโยงกับแนวคิดและหลักการในระดับคุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานทั้งระดับประเทศ และระดับสากล กรมพินิจฯ จึงมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างหลากหลายที่บูรณาการงานร่วมกันทั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณวุฒิในทางวิชาชีพเฉพาะด้าน รวมถึงผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาต่างๆ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนงานของส่วนราชการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไปได้

ในการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง กรมพินิจฯ จึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการบริหารกำลังคนให้เพียงพอต่อการส่งมอบผลการดำเนินงานเชิงคุณภาพได้ตามสถานการณ์และความจำเป็น

และเพื่อให้มั่นใจได้ว่ากรมพินิจฯ จะมีกำลังคนเพียงพอต่อการดำเนินงานได้ตามที่คาดหวัง กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. “จัดทำมาตรฐานการบริหารอัตรากำลังสำหรับกำหนดจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทุกแห่ง”

เป็นการดำเนินงานเพื่อสร้างแนวทางที่ทำให้ทราบได้ว่าในแต่ละศูนย์ฝึกและอบรมฯ และสถานพินิจฯ ควรต้องมีผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งเป็นจำนวนเท่าไร โดยที่ในแต่ละเดือนกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะจัดทำรายงานที่เป็นการเปรียบเทียบจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดของแต่ละศูนย์ฝึกและอบรมฯ รวมถึงสถานพินิจฯ ว่าในแต่ละเดือน มีผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามจำนวนมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

๒. “จัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง”

เป็นการตรวจสอบและรวบรวมอัตรากำลัง จากกรอบอัตรากำลังประเภทข้าราชการ และพนักงานราชการทุกตำแหน่งของส่วนราชการ เพื่อนำมาพิจารณาจัดทำแผนการใช้ประโยชน์จากอัตรากำลังทั้งหมดสำหรับเสริมประสิทธิภาพและเพิ่มความคุ้มค่าในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ต่อไป

๓. “นำตำแหน่งที่ว่างอยู่และมีความจำเป็นฉุกเฉินในการใช้งานน้อยกว่าตำแหน่งอื่นๆ มาปรับปรุงกำหนดตำแหน่งใหม่ สำหรับปฏิบัติหน้าที่เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานและรองรับบริบทงานของส่วนราชการที่เปลี่ยนแปลงไป”

ประเทศไทยได้ก้าวสู่การเป็นสังคมสูงวัย (Aged Society) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ จนถึงปัจจุบัน และได้ส่งผลต่ออัตราการเกิดของประชากรและจำนวนเด็กและเยาวชนที่มีแนวโน้มลดน้อยลง ประกอบกับกระแสของกระบวนการยุติธรรมทางเลือก รวมถึงกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาปรับใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนไทย ทำให้แนวโน้มเด็กและเยาวชนที่ต้องได้รับการแก้ไข บำบัด และฟื้นฟูในสถานที่ควบคุมของกรมพินิจฯ มีจำนวนน้อยลงตามไปด้วย และทำให้บางตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม ป้องปราม และสอดส่องพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม อาทิ ตำแหน่งพนักงานพินิจฯ ซึ่งในอดีตจำเป็นต้องมีเป็นจำนวนมากเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนที่อยู่ในสถานที่ควบคุมได้อย่างทั่วถึง กลักลับกลายเป็นตำแหน่งที่มีความต้องการลดน้อยลงไป เพราะจำนวนเด็กและเยาวชนที่ลดลง อีกทั้งในบางจุดเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างกล้อง CCTV ก็สามารถช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานดังกล่าวได้

ถึงแม้ว่าความต้องการของตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม ดูแล และสอดส่องเด็กและเยาวชนที่ต้องการความทั่วถึงในเชิงปริมาณอย่างพนักงานพินิจฯ จะมีความจำเป็นเร่งด่วนในการใช้งานที่ลดน้อยลงไป แต่ในทางตรงข้ามด้วยบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลให้สถานการณ์การปฏิบัติงานของกรมพินิจฯ ในภาพรวมต้องเปลี่ยนมามุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงคุณภาพเป็นการเฉพาะรายมากยิ่งขึ้น เพื่อรับมือกับสาเหตุและพฤติกรรมการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนที่ทวีความรุนแรงและความซับซ้อน ตลอดจนสถานการณ์การดำเนินงานในด้านคดีครอบครัวเองก็มีความเพิ่มมากยิ่งขึ้น และกระบวนการในการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของผู้เยาว์ บุคคลไร้ความสามารถ และบุคคลเสมือนไร้ความสามารถ ก็มีลักษณะการทำธุรกรรมที่อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งมีความซับซ้อนมากขึ้น กรมพินิจฯ จึงควรทบทวนลักษณะการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งงาน โดยการปรับปรุงตำแหน่งงานที่มีอยู่เพื่อสร้างทางเลือกให้สามารถใช้ประโยชน์จากอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ให้มีความหลากหลาย และรองรับภารกิจใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการจะได้รับการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมพินิจฯ ได้มีการนำเอาตำแหน่งพนักงานพินิจฯ ที่ว่างอยู่และเป็นที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานซึ่งสถานการณ์ด้านจำนวนเด็กและเยาวชนเฝ้าต่อการที่กรมพินิจฯ จะนำไปปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งอื่นได้ โดยกำหนดเป็นตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

๑. พนักงานพินิจ (ด้านสุททกรรม) เพื่อยกระดับคุณภาพงานด้านการโภชนาการของเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม จากเดิมที่มีเพียงตำแหน่งพนักงานประกอบอาหารเป็นผู้ดำเนินการประกอบอาหารตามรายการที่กรมพินิจฯ กำหนดเท่านั้น โดยนอกจากการดูแลเด็กและเยาวชนโดยทั่วไป ยังต้องมุ่งเน้นงานด้านการประกอบอาหารตามหลักโภชนาการ โภชนาบำบัด และสุขาภิบาลอาหาร เพื่อให้เด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมได้รับพลังงาน และสารอาหารที่ครบถ้วนปลอดภัย ตลอดจนเป็นไปตามหลักศาสนา
๒. นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ (ด้านพ่อบ้าน) กรมพินิจฯ ได้มีการวิเคราะห์ภาระและปริมาณงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้บ่งชี้ว่าควรจัดสรรอัตราค่าจ้างนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ (ด้านพ่อบ้าน) เพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้เดิมนั้นไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มี

๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน กรมพินิจฯ ได้ทำการเปิดสถานพินิจฯ เพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ จึงส่งผลให้ปัจจุบันมีหน่วยรับตรวจเพิ่มมากขึ้นทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบกับแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของภาระงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานตรวจสอบกรณีทุจริต งานประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายในภาครัฐ เป็นต้น
๔. นักจิตวิทยา เนื่องจากการยกระดับสถานพินิจฯ ที่ไม่มีสถานแรกรับ ให้เป็นสถานพินิจฯ ที่มีสถานแรกรับ แต่ไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งเพิ่มตามภาระงาน จึงมีความจำเป็นในการเพิ่มตำแหน่งบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานได้ตรงตามมาตรฐานในการดูแลเด็กและเยาวชน
๕. นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ทั้งระบบ ผ่านการกำหนดแผนยุทธศาสตร์และทิศทางการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการจัดการกรอบอัตรากำลังของบุคลากร ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องใช้องค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สูง เป็นภารกิจที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและเร่งด่วน รวมถึงการบูรณาการส่วนงานต่างๆ ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

#### ๔. “การดำเนินงานเพื่อทบทวนการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน”

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแนวทางการทบทวนการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสายงานอภิบาลและการพินิจ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญและใกล้ชิดต่อการดูแลเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุมทั้งด้านการกิน อยู่ หลับ นอน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้จะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเป็นไปตามที่กรมพินิจฯ คาดหวัง และมีความสอดคล้องต่อการบริหารการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย เทคโนโลยี และอื่นๆ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวได้มีการเชิญที่ปรึกษาจากภาคเอกชนซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มาร่วมดำเนินการดังกล่าวด้วย ซึ่งการเริ่มต้นดำเนินการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางที่ได้มีการทบทวนไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คาดการณ์ว่าจะสามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และหลังจากดำเนินการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสายงานอภิบาลและการพินิจแล้วเสร็จ จะมีการดำเนินการในสายงานอื่นๆ ต่อไป

#### ☒ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหาบุคคลบรรจุเข้ารับราชการเพื่อทดแทนอัตราตำแหน่งว่าง ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ด้วยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการสอบคัดเลือก การสอบแข่งขัน การรับโอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การเปิดสอบคัดเลือกบุคคลข้าราชการ ประเภทวิชาการ ที่เป็นวุฒิที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและกำหนดให้คัดเลือกเฉพาะตำแหน่งนั้น คือ ตำแหน่งนักจิตวิทยาปฏิบัติการ และตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๒. การเปิดสอบแข่งขันข้าราชการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่เป็นวุฒิที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓. การเปิดสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นพนักงานราชการทั่วไป
๔. การเปิดสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นลูกจ้างชั่วคราว

๕. การเปิดคัดเลือกข้าราชการ ประเภทอำนวยการ โดยการพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
๖. การพิจารณาการคัดเลือกข้าราชการจากส่วนราชการอื่น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ โดยวิธีการรับโอน
๗. การพิจารณาการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ โดยวิธีการย้ายเปลี่ยนสายงาน

#### ☒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๘๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๗ ของบุคลากรทั้งหมด เช่น โครงการชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “จิตบำบัด : แนวคิดเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ” ,โครงการอบรมสัมมนาหลักสูตร “เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน” ,หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ,โครงการสัมมนา เรื่อง “การขับเคลื่อนการพัฒนากฎหมาย กระบวนการยุติธรรม และสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย” ,โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ปัญหาและกรณีศึกษาว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการบริหารพัสดุ และความเสี่ยงและข้อควรระวังสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง” ,โครงการพ่อบ้านแม่บ้านพลังบวก พื้นที่การเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารเชิงบวกให้กับพ่อบ้านแม่บ้านและเจ้าหน้าที่ ,โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพเพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน” ,โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ด้านพ่อบ้าน/แม่บ้าน และพนักงานพินิจ ,โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “Constructionism Facilitator Coaching” ฯลฯ

#### ☐ การบริหารกำลังคนคุณภาพ

.....

#### ☐ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

#### ☐ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

.....

#### ☐ ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

.....

#### ☐ การวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

.....

#### ☐ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

.....

**คำชี้แจง** ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

๕ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

- ๔ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับ หรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- ๒ หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- ๑ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

| การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง                                                                             |   |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| การดำเนินการ                                                                                             | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๓. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ                          |   |   | ✓ |   |   |
| ๔. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น        |   |   | ✓ |   |   |
| ๕. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ                                                |   |   |   | ✓ |   |
| การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง                                                                               |   |   |   |   |   |
| การดำเนินการ                                                                                             | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๖. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน       |   |   | ✓ |   |   |
| ๗. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม                                       |   | ✓ |   |   |   |
| ๘. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ    |   | ✓ |   |   |   |
| ๙. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ   |   | ✓ |   |   |   |
| ๑๐. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ |   | ✓ |   |   |   |

| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล                                                                               |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| การดำเนินการ                                                                                        | ๕ | ๔ | ๓ | ๒ | ๑ |
| ๑๑. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด |   | ✓ |   |   |   |

|                                                                                                                                                      |          |          |          |          |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ๑๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา                                                                 |          | ✓        |          |          |          |
| ๑๓. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน                                                          |          | ✓        |          |          |          |
| ๑๔. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต |          | ✓        |          |          |          |
| <b>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>                                                                                                                     |          |          |          |          |          |
| <b>การดำเนินการ</b>                                                                                                                                  | <b>๕</b> | <b>๔</b> | <b>๓</b> | <b>๒</b> | <b>๑</b> |
| ๑๕. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                                 | ✓        |          |          |          |          |
| ๑๖. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้                                                                                                            |          | ✓        |          |          |          |
| ๑๖.๑ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนาการวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น                                                               |          | ✓        |          |          |          |
| ๑๖.๒ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)                                                                                                     |          | ✓        |          |          |          |
| ๑๖.๓ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น                                                                                                                      |          |          | ✓        |          |          |
| ๑๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร                                                                                         |          |          | ✓        |          |          |

| <b>การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)</b> |          |          |          |          |          |
|--------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>การดำเนินการ</b>                                          | <b>๕</b> | <b>๔</b> | <b>๓</b> | <b>๒</b> | <b>๑</b> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |          |          |          |          |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ๑๗. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ <sup>๑</sup> (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ                                                                                                                                                              |          |          | ✓        |          |          |
| ๑๘. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนากายาย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา                                                                           |          |          | ✓        |          |          |
| ๑๙. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตรา การลาออก/การโอน เป็นต้น                                                                                                                         |          |          | ✓        |          |          |
| <b>คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>                                                                                                                                                                                                                   |          |          |          |          |          |
| <b>การดำเนินการ</b>                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>๕</b> | <b>๔</b> | <b>๓</b> | <b>๒</b> | <b>๑</b> |
| ๒๐. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ |          | ✓        |          |          |          |
| ๒๑. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น                                                                                                         |          |          | ✓        |          |          |
| ๒๒. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น                                                         | ✓        |          |          |          |          |

| <b>ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>                                                    |          |           |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|--------------|
| ๒๓. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด |          |           |              |
|                                                                                               | ระดับสูง | ระดับกลาง | ระดับพื้นฐาน |

<sup>๑</sup> กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

|                                   | (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต) | (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น) | (มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น) |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| การวางแผนกำลังคน                  |                                                               | ✓                                                                           |                                                           |
| การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง        |                                                               | ✓                                                                           |                                                           |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคล             | ✓                                                             |                                                                             |                                                           |
| การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ | ✓                                                             |                                                                             |                                                           |

### การพัฒนานวัตกรรม

๒๔. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)

☒ **นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีภารกิจรับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จึงได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งรองรับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินของข้าราชการ และพนักงานราชการมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้วยระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS๖) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้ดำเนินการใช้งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS๖) ของข้าราชการและพนักงานราชการในหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป และพนักงานราชการ ไม่รวมข้าราชการประเภทอำนวยการ และหัวหน้าหน่วยงานที่อธิบดีเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน หรือสนับสนุนงานบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ

☒ **นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง การมีระบบจัดเก็บข้อมูลกำลังคนของกรมฯ ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเป็นปกติ ด้วยเหตุขัดข้องบางประการ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับนำไปประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางบริหารอัตรากำลัง อาทิ กรณีบุคลากรที่เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือมีการใช้สิทธิลาป่วยจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการจัดทำทะเบียนคุมอัตรากำลังในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีการอัปเดตข้อมูลทุกวันเพื่อให้สอดคล้องต่อบริบทการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านวางแผนอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

☐ **นวัตกรรมด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง .....

☒ **นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาบุคลากรฯ ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (E-Learning) แล้วนำไปใส่ไว้ในระบบ DJOP E-Learning เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจฯ สามารถใช้เป็นทางเลือกในการพัฒนาศักยภาพของตนได้ จำนวน ๒ หัวข้อรายวิชา คือ รายวิชา พระราชบัญญัติการบริหารการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๑ และรายวิชา การประเมินตนเองตามมาตรฐานงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในสถานที่ควบคุม และมาตรฐานงานด้านการดูแลเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม

☐ **นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง .....

☐ **นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง .....

☐ **นวัตกรรมด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพ**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง .....

☒ **นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง กรมพินิจฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้พัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย โดยได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายใต้หลักสูตรเพิ่มทักษะและศักยภาพหัวหน้างาน (Super Productive Leadership) การเสริมสร้างวินัยข้าราชการ และป้องกันการกระทำผิดวินัย และหลักสูตร การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) สู่การเป็นผู้อำนวยการ “หัวหน้างานกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม” รวมถึงจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (Dos & Don'ts) ในรูปแบบ Infographics การจัดทำสื่อวีดิทัศน์ (VDO) เผยแพร่ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Line Facebook เป็นต้น

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

### การถอดบทเรียน

๒๕. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

“มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เข้มแข็งเพื่อศักยภาพในการเติมเต็มประสิทธิภาพในการดำเนินงานสำคัญให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการคาดหวัง”

กรมพินิจฯ ตระหนักถึงความสำคัญของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ อันเป็นกลุ่มคนซึ่งมีสมรรถนะที่เอื้อต่อการนำมาพัฒนาให้มีความพร้อมสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าต่อการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของส่วนราชการตามเป้าประสงค์ที่คาดหวังไว้ โดยเฉพาะในขณะนี้ที่สถานการณ์ของงานด้านเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงในบริบทการปฏิบัติงานจากเดิมไปอย่างมาก ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงของแนวคิดด้านกระบวนการยุติธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างทางสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ และอื่นๆ ขอบเขตการปฏิบัติงานของกรมพินิจฯ จึงได้จำกัดอยู่เพียงแค่มุ่งเน้นการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม หรือการพิทักษ์คุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของผู้เยาว์ บุคคลไร้ความสามารถ และบุคคลเสมือนไร้ความสามารถอีกต่อไป หากแต่ต้องขยายขอบเขตการดำเนินงานไปสู่การมุ่งเน้นงานที่ปฏิบัติร่วมกับเครือข่ายต่างๆ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม อีกทั้งด้วยการดำเนินงานเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนเป็นภารกิจที่ได้รับความสนใจอย่างมากทั้งจากหน่วยงานภายในประเทศ และต่างประเทศ ยิ่งทำให้การดำเนินงานโดยนำแนวคิด ข้อกำหนดตามหลักสากลที่เกี่ยวข้อง และการประสานงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ กลายเป็นภารกิจที่กรมพินิจฯ ได้ให้ความสำคัญ

ด้วยบริบทการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปข้างต้น กรมพินิจฯ จึงจำเป็นต้องมีทรัพยากรที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการปรับตัวให้สามารถคงไว้ซึ่งคุณภาพท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กรมพินิจฯ จึงมีแนวทางพัฒนาการบริหารกำลังคนคุณภาพ ด้วยการมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนกำลังคนคุณภาพทุกปีโดยคำนึงถึงความครอบคลุมตำแหน่งงานสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อให้มีเครือข่ายกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มีความหลากหลาย เพิ่มทางเลือกให้กับส่วนราชการในการใช้ประโยชน์จากกำลังคนคุณภาพที่มีอยู่หลากหลายด้าน นอกจากนี้กรมพินิจฯ ยังมีแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายให้แก่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ด้วยการจัดทำกรอบส่งเสริมประสบการณ์ให้แก่กำลังคนคุณภาพ เพื่อสร้างแนวทางการมอบหมายงานที่มีระดับความยากที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และให้ปฏิบัติงานที่ทำให้กำลังคนคุณภาพสามารถเข้าถึงคุณค่าในการส่งมอบงานที่มีผลกระทบในเชิงนโยบายของส่วนราชการได้ และในทุกปีงบประมาณกรมพินิจฯ จะมีการติดตามผลการใช้ประโยชน์จากกลุ่มกำลังคนคุณภาพเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพด้วย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมพินิจฯ ได้สนับสนุนให้เครือข่ายกำลังคนคุณภาพของกรมพินิจฯ ร่วมกันดำเนินภารกิจสำคัญของส่วนราชการ ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างประเทศในการจัดประชุมวิชาการระดับชาติว่าด้วยงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน ครั้งที่ ๒ “การบูรณาการสู่งานยุติธรรมที่เป็นมิตรต่อเด็กและเยาวชน” ๒nd National Symposium on Juvenile Justice: Towards Child-friendly Youth Justice in Thailand ณ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ) จัดขึ้นในวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกิจกรรมดังกล่าวสามารถดำเนินการได้สำเร็จ และได้นำมาซึ่งสาระความรู้ และประโยชน์ในงานด้านกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนอย่างมาก

การถอดบทเรียนจากความสำเร็จของการบริหารกำลังคนคุณภาพของกรมพินิจฯ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ผ่านกิจกรรม : การจัดประชุมวิชาการระดับชาติว่าด้วยงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน ครั้งที่ ๒ “การบูรณาการสู่งานยุติธรรมที่เป็นมิตรต่อเด็กและเยาวชน” ๒nd National Symposium on Juvenile Justice: Towards Child-friendly Youth Justice in Thailand ซึ่งมีเครือข่ายกลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วน

ราชการเป็นกำลังสำคัญในการร่วมจัดกิจกรรมจนนำไปสู่ผลสำเร็จ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทางงานวิชาการและความร่วมมือระหว่างประเทศด้านกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

“การบริหารกำลังคนคุณภาพของกรมพินิจฯ มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เข้มแข็งเพื่อศักยภาพในการยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานสำคัญให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการคาดหวังและพร้อมรับมือกับการกิจที่เปลี่ยนแปลงไป”

### **นำเสนอการถอดบทเรียนความสำเร็จผ่านการประยุกต์ใช้กลไกการบริหารกำลังคนคุณภาพเชิงรุก : กลไก PRIDE**

#### **๑. P-Planning : การวางแผนกำลังคนคุณภาพ**

การวางแผนงานเพื่อเพิ่มจำนวนกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและมีความหลากหลายโดยให้มีกำลังคนกลุ่มนี้อยู่อย่างครอบคลุมในทุกสายงานหลักที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนการสร้างทางเลือกที่หลากหลายในการใช้ประโยชน์จากกลุ่มคนเหล่านี้สำหรับการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย อย่างเช่น การจัดประชุมวิชาการระดับชาติว่าด้วยงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน ครั้งนี้ ที่ส่วนราชการสามารถเลือกใช้ประโยชน์จากกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มีอยู่ในหลากหลายสายงาน และเกือบทั้งหมดเป็นตำแหน่งที่อยู่ในสายงานหลักทั้งสิ้น อาทิ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยาคลินิก นักจิตวิทยา พนักงานคุมประพฤติ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ เป็นต้น

กรมพินิจฯ ได้สนับสนุนการขับเคลื่อนงานประชุมวิชาการระดับชาตินี้ ด้วยการมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการจัดประชุมฯ และให้มีคณะทำงานแยกออกเป็นด้านต่างๆ โดยพิจารณานำเอารายชื่อกำลังคนคุณภาพในสังกัดที่มีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และความสนใจ ที่สอดคล้องกับคณะทำงานในแต่ละด้านร่วมเป็นคณะทำงานเพื่อผลักดันการประชุมฯ ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

#### **๒. R-Recruitment & Selecting : การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ**

"การมีอยู่ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่สามารถส่งมอบผลงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติฯ ครั้งนี้ มิใช่เป็นเรื่องบังเอิญ หากแต่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความพยายามและตั้งใจในทุกขั้นตอนของการสรรหาและคัดเลือกที่สำนักงาน ก.พ กำหนดบทบาทให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ"

##### **๒.๑ กรณีกำลังคนคุณภาพที่มาจากการดึงดูดบุคคลภายนอกเข้ามารับราชการ**

กำลังคนคุณภาพของกรมพินิจฯ ที่มาจากการสรรหาและคัดเลือกในลักษณะนี้ประกอบด้วย นักเรียนทุน UIS นักเรียนทุนไทยพัฒนา และ นักเรียนทุนบุคคลทั่วไป ซึ่งกระบวนการสรรหาและคัดเลือกจะถูกดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. เป็นหลัก แต่ก็ได้ให้ส่วนราชการมีส่วนร่วมในกระบวนการการพิจารณาคัดเลือก ผ่านการเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการของขั้นตอนประเมินความเหมาะสมด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และในทุกครั้งกรมพินิจฯ จะให้ความสำคัญด้วยการส่งผู้บริหารเข้าร่วมการสัมภาษณ์ด้วยเสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกนั้น จะสามารถนำมาซึ่งกำลังคนคุณภาพที่มีคุณลักษณะและความรู้ความสามารถ เป็นไปตามที่กรมพินิจฯ คาดหวังไว้

##### **๒.๒ กรณีกำลังคนคุณภาพที่สรรหาและคัดเลือกจากข้าราชการของกรมพินิจฯ**

กำลังคนคุณภาพของกรมพินิจฯ ที่มาจากการสรรหาและคัดเลือกในลักษณะนี้ประกอบด้วย นักเรียนทุนพัฒนาศึกษาภาคีรัฐ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) และผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) ซึ่งกระบวนการสรรหาและคัดเลือกสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีบทบาทหลักในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณลักษณะ และสมรรถนะซึ่งเป็นไปตามที่ส่วนราชการคาดหวัง สำหรับเข้าสู่การเป็นกำลังคนคุณภาพ

กรมพินิจฯ ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการที่จะเข้าสู่การเป็นกำลังคนคุณภาพในทุกขั้นตอนของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกโดยมุ่งเน้นหลักความโปร่งใสและเป็นธรรม ที่ยึดโยงกับการพิจารณาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมในการได้รับการคัดเลือกเป็นสำคัญ อีกทั้งในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเป็นกำลังคนคุณภาพในแต่ละครั้ง กรมพินิจฯ จะมีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในสายงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันในส่วนราชการ เพื่อร่วมในการพิจารณาคัดเลือกด้วย

ดังนั้นจึงมั่นใจได้ว่ากระบวนการสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพของกรมพินิจฯ จะสามารถนำมาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีสมรรถนะสูง และช่วยสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของส่วนราชการในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและงานที่มีความท้าทายต่อไปได้ในอนาคต

### ๓. I-Institutionalizing : เสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้แก่ส่วนราชการ

การจัดประชุมวิชาการระดับชาติว่าด้วยงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน ครั้งที่ ๒ “การบูรณาการสู่งานยุติธรรมที่เป็นมิตรต่อเด็กและเยาวชน” ๒nd National Symposium on Juvenile Justice: Towards Child-friendly Youth Justice in Thailand นี้ เป็นกิจกรรมเชิงวิชาการที่มีลำดับขั้นตอน และความยุ่งยากซับซ้อนสูง ทั้งในขั้นตอนการเตรียมการ รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ อีกทั้งสาระสำคัญของกิจกรรมยังเกี่ยวข้องกับเรื่องเฉพาะทางของกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ในบริบทแนวคิดที่เป็นสากล ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ถือใช้ในประเทศไทยขณะนี้

ซึ่งหากกรมพินิจฯ มีแต่กำลังคนคุณภาพที่มีคุณวุฒิและศักยภาพสูง แต่ขาดประสบการณ์ในการนำความรู้ที่มีไปปรับใช้ ขาดการเรียนรู้บริบทการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ หรือขาดโอกาสในการบูรณาการงานเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานที่เข้มแข็งกับฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดงานประชุมวิชาการระดับชาตินี้คงไม่อาจสำเร็จลงได้ เพราะกลุ่มกำลังคนคุณภาพเหล่านั้นคงไม่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์มากเพียงพอในการดำเนินงานได้อย่างราบรื่นได้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือการประสานงานกับเครือข่ายความร่วมมือด้านกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนทั้งในและต่างประเทศ

ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการหล่อหลอมทัศนคติ ถ่ายทอดแนวคิด และแนวนโยบายด้านงานยุติธรรมเด็กและเยาวชนของส่วนราชการ ตลอดจนเพื่อการเสริมสร้างประสบการณ์ผ่านการลงมือปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ กรมพินิจฯ ได้มีส่วนร่วมในการสร้างการเปลี่ยนแปลงกำลังคนคุณภาพ จากผู้ที่มีศักยภาพสูงทั่วไป ให้กลายเป็นกำลังคนคุณภาพที่สามารถปฏิบัติภารกิจที่มีความยากและความท้าทายให้สำเร็จได้อย่างสอดคล้องกับบริบท และคุณลักษณะเฉพาะในการดำเนินงานของกรมพินิจฯ โดยผ่านกลไกการส่งสมประสบการณ์ตามกรอบที่ส่วนราชการกำหนด โดยมีใช้เพียงใช้กลไกนี้กับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาใช้กับนักเรียนทุนรัฐบาลในสังกัดเพื่อสร้าง Career Plan ที่เป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับที่ส่วนราชการคาดหวังไว้ได้ นอกจากนี้ยังได้สนับสนุนให้นักเรียนทุนรัฐบาล ได้ต่อยอดการส่งสมประสบการณ์นี้ด้วยการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อหล่อหลอมและดูแลสนับสนุนเส้นทางการเติบโตของกำลังคนคุณภาพให้ก้าวหน้าไปพร้อมประสบการณ์ที่มีคุณค่าทั้งต่อพัฒนาการรายบุคคลของตัวกำลังคนคุณภาพและส่วนราชการเอง

### ๔. D-Developing : การพัฒนากำลังคนคุณภาพ

องค์กรที่ดีมีใช้เป็นองค์กรที่แค่สามารถดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาอยู่ในองค์กรได้ หากแต่ต้องสามารถพัฒนาให้คนเก่งเหล่านั้นเป็นกำลังคนคุณภาพที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในการรับผิดชอบภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ที่ถึงแม้จะมีระดับความยากและความท้าทายที่สูงเพียงใดก็ตาม ซึ่งความสำเร็จจากการประชุมวิชาการระดับชาติ

ในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของผลลัพธ์เชิงประจักษ์ในการให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคนคุณภาพของกรมพินิจฯ ที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

นอกจากมีการกำหนดกรอบสั่งสมประสบการณ์ในระดับกรม และระดับบุคคลเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งให้เติบโตควบคู่กับระดับศักยภาพของกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่ต้องได้รับการส่งเสริมให้มีพัฒนาการไปควบคู่กันไปด้วย ทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะการทำงาน ภาวะผู้นำ และการสร้างเครือข่ายในการทำงาน กรมพินิจฯ ยังให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและสนับสนุนให้กำลังคนคุณภาพตระหนักถึงคุณค่าในความพยายามพัฒนาตนเอง ด้วยการมอบหมายงานที่มีคุณค่าและความท้าทาย ซึ่งผลสำเร็จของงานจะสามารถส่งผลกระทบในเชิงบวกได้เป็นวงกว้าง อย่างเช่นงานประชุมวิชาการระดับชาติในครั้งนี้ ที่นอกจากช่วยกระตุ้นให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพได้มีโอกาสรู้สึกถึงคุณค่าในผลงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการร่วมจัดการประชุมแล้ว ยังเป็นโอกาสอันดีในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่มีความท้าทายควบคู่กันด้วย

#### ๕. Evaluating & Monitoring : การติดตามการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ

หลังจากดำเนินงานด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพมาตลอดปีงบประมาณ ตั้งแต่การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การมีส่วนร่วมหล่อหลอมทัศนคติ ถ่ายทอดวิธีการดำเนินงานด้านกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนในบริบทของกรมพินิจฯ ตลอดจนการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ ในทุกสิ้นปีงบประมาณกรมพินิจฯ จะมีกระบวนการติดตามการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมการติดตามผลลัพธ์ทั้งในมุมมองของตัวกำลังคนคุณภาพ พี่เลี้ยง และผู้บังคับบัญชา รวมถึงได้มีการเปิดรับข้อเสนอแนะที่มีต่อเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพ และผู้บริหาร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นไป

๒๖. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)

การบริหารจัดการด้านกำลังคน ในการเพิ่มขีดความสามารถสรรหาบุคลากรมาเติมเต็มความต้องการด้านอัตรากำลัง รวมถึงการรักษาไว้ซึ่งผู้ปฏิบัติงานเพื่อวางเส้นทางสั่งสมความรู้และประสบการณ์ในงานให้สามารถ

รองรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการเสริมสร้างความพร้อมสำหรับทดแทนการสูญเสียอัตรากำลังด้วยเหตุต่างๆ ในอนาคต

ในปัจจุบันการดำเนินงานข้างต้นยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ได้ ถึงแม้จะมีการเร่งดำเนินการสรรหา โดยมีการขึ้นบัญชีไว้ในหลายตำแหน่ง แต่ปรากฏว่ายังมีบางตำแหน่งที่ไม่สามารถสรรหาผู้ปฏิบัติงานไปบรรจุได้ โดยเฉพาะในจังหวัดขนาดเล็ก ที่ไม่ใช่เมืองใหญ่ รวมถึงสายงานในกรมพิเศษๆ มีจำนวนมาก และมีความหลากหลาย อีกทั้งบางตำแหน่งเปิดรับเฉพาะผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อันเป็นคุณวุฒิที่มีความต้องการจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนสูง ซึ่งต่างพยายามแข่งขันกันสร้างแนวทางในการดึงดูดกลุ่มผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ จึงเป็นความท้าทายในการรักษากำลังคนที่มีประสบการณ์ไว้กับส่วนราชการ เพื่อมีเส้นทางความก้าวหน้าและเพิ่มพูนการสั่งสมความเชี่ยวชาญเชิงลึก สำหรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และเพื่อเติบโตทดแทนอัตรากำลังที่จะสูญเสียไปในอนาคต

๒๗. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่งดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)

☒ **การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง**

**ปัญหาอุปสรรค** กรอบอัตรากำลังมีจำนวนจำกัดและหลักเกณฑ์รวมถึงขั้นตอนการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งค่อนข้างซับซ้อนและใช้ระยะเวลานาน บางสายงานเกิดการขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากมีความยากในการสรรหาและ

รักษาไว้ รวมถึงบางสายงานมีความยากในการวิเคราะห์ภาระงานเนื่องจากกระบวนงานและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน  
ยากต่อการประเมินได้เป็นตัวเลขเชิงประจักษ์

**ข้อเสนอแนะ** ทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้มีความยืดหยุ่นยิ่งขึ้น  
เอื้อต่อการสร้างทางเลือกในการใช้ประโยชน์จากอัตรากำลังที่มีอยู่ให้มีความหลากหลายมากขึ้น

#### ☒ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

**ปัญหาอุปสรรค** มีอัตราการลาออก และการโอนไปยังหน่วยงานที่มีปัจจัยในเรื่องของค่าตอบแทนที่สูงกว่า  
เป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบให้กรมพินิจฯ ยังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ประกอบกับการดำเนินการสรรหา  
บุคลากร ต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการที่นานมาก เนื่องจากต้องดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการที่มี  
หลายขั้นตอน เพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

##### **ข้อเสนอแนะ**

๑. ควรมีการทบทวน และปรับอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่ค่าครองชีพสูงมาก ซึ่งสวนทาง  
กับฐานเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน
๒. ปรับปรุงเงื่อนไข กรณี การโอนข้าราชการไปแต่งตั้งในกระทรวงหรือกรมอื่น ให้ปรับเพิ่มระยะเวลาการยับยั้ง  
การให้โอนเป็นไม่เกิน ๑๒๐ วัน เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน

#### ☒ การบริหารกำลังคนคุณภาพ

**ปัญหาอุปสรรค** สายงานหลักที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของกรม ต้องการกำลังคนคุณภาพที่มี  
ทักษะทางวิชาชีพเฉพาะด้าน ซึ่งคนกลุ่มนี้ยากต่อการสรรหาและรักษาไว้ เนื่องจากมีทางเลือกที่หลากหลายในสายงาน  
และยังรวมถึงหน่วยงานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า

**ข้อเสนอแนะ** สำนักงาน ก.พ. พัฒนารูปแบบการสรรหากำลังคนคุณภาพให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น และ  
พัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังคนคุณภาพให้มีความเข้มข้นสอดคล้องกับระบบการให้ผลตอบแทน  
ที่กระตุ้นให้เกิดการส่งมอบงานที่ทำหายและมีคุณภาพ

#### ☒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

**ปัญหาอุปสรรค** โครงการที่ดำเนินการยังไม่ครอบคลุมความต้องการของบุคลากรในสังกัดได้อย่างทั่วถึง

**ข้อเสนอแนะ** ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในสังกัด และจัดโครงการให้ตรงตามความต้องการที่  
สามารถจะดำเนินการได้

#### ☐ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ปัญหาอุปสรรค** อุปกรณ์ที่กรมใช้งานเป็นเทคโนโลยีรุ่นเก่า ซึ่งไม่รองรับระบบปฏิบัติงานหรือโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพ

**ข้อเสนอแนะ** ควรมีการสนับสนุนในการจัดหาอุปกรณ์สารสนเทศให้สอดคล้องกับศูนย์ราชการแต่ละประเภท  
โดยครอบคลุมตามความต้องการของผู้ใช้งาน

#### ☒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

**ปัญหาอุปสรรค** บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานไปยังผู้ปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของทั้งระดับหน่วยงานและระดับกรมค่อนข้างน้อย

**ข้อเสนอแนะ** ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสื่อสารสร้างความเข้าใจเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน จะช่วยให้การทำงานมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามการปฏิบัติงานระหว่างรอบการประเมินได้ ซึ่งทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมถึงค่าเป้าหมายที่เหมาะสมของตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อให้ผู้ประเมินสามารถวัดผลความแตกต่างการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดได้อย่างชัดเจน และส่งผลดีต่อการนำผลประเมินไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน

☒ **กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ปัญหาอุปสรรค** กฎหรือระเบียบบางตัวไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น เรื่องค่าตอบแทนของพนักงานราชการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ.๒๕๖๕ ทำให้มีจำนวนพนักงานราชการกลุ่มบริการ ที่มีค่าตอบแทนเต็มขั้นคิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของพนักงานราชการ กลุ่มบริการทั้งหมด

**ข้อเสนอแนะ** ควรมีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และทบทวนข้อยกเว้นของระเบียบตามความเหมาะสม

## ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ\*

| รายการ                       | จำนวนกำลังคนคุณภาพ<br>ที่ลาออกหรือโอนออกจาก<br>ส่วนราชการในปีงบประมาณ | จำนวนกำลังคนคุณภาพ<br>ทั้งหมดของส่วนราชการ<br>ในปีงบประมาณ | ร้อยละ<br>(ระบบ<br>คำนวณให้) |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------|
| อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ | ๑                                                                     | ๓๖                                                         |                              |

\*กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

๒. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

☐ ไม่มี ☒ มี ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ คน  
ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ คน

๓. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☒ ไม่มี ☐ มี จำนวน ..... คน

๔. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

| รายการ             | จำนวน (คน) |
|--------------------|------------|
| ๑. ข้าราชการ       | ๒๒         |
| ๒. พนักงานราชการ   | ๑๗         |
| รวม (ระบบคำนวณให้) | ๓๙         |

๕. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

| รายการ                                                  | ข้อมูล        |
|---------------------------------------------------------|---------------|
| ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)                        | ๑๗,๐๓๔,๐๕๖.๘๐ |
| จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)                            | ๓,๖๕๑         |
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)<br>(ระบบคำนวณให้) | ๔,๖๖๕.๕๙      |
| ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)                   | ๔,๓๒๑,๒๖๓.๑๖  |
| จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)                     | ๔๖,๔๒๕        |

|                                                                 |       |
|-----------------------------------------------------------------|-------|
| ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)<br>(ระบบคำนวณให้) | ๙๓.๐๘ |
|-----------------------------------------------------------------|-------|

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

.....

.....

.....

.....

## ๖. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

| รอบการประเมิน | ระดับผลการประเมิน | จำนวนข้าราชการ |          |         |        |
|---------------|-------------------|----------------|----------|---------|--------|
|               |                   | บริหาร         | อำนวยการ | วิชาการ | ทั่วไป |
| รอบที่ ๑      | ดีเด่น            | -              | ๓๗       | ๓๒๕     | ๓๑     |
|               | ดีมาก             | -              | ๔๙       | ๖๗๒     | ๑๐๐    |
|               | ดี                | -              | ๒๗       | ๑๔๕     | ๒๑     |
|               | พอใช้             | -              | -        | ๔       | -      |
|               | ต้องปรับปรุง      | -              | -        | -       | ๑      |
| รอบที่ ๒      | ดีเด่น            | -              | -        | -       | -      |
|               | ดีมาก             | -              | -        | -       | -      |
|               | ดี                | -              | -        | -       | -      |
|               | พอใช้             | -              | -        | -       | -      |
|               | ต้องปรับปรุง      | -              | -        | -       | -      |

\*\*\*\*\*

หมายเหตุ : ๑.รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการประเภทบริหาร  
รอบการประเมิน ยังไม่มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนจากกระทรวงยุติธรรม

๒.รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกประเภท  
ยังไม่มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

| โครงการ/กิจกรรม                                | ค่าเป้าหมาย/แผนการดำเนินงาน                                         | ผลการดำเนินงาน                                                                                                   | ระยะเวลาดำเนินการ        | งบประมาณที่ได้รับ<br>จัดสรร (บาท) | งบประมาณที่ใช้<br>(บาท)                          | จำนวนผู้เข้ารับการ<br>พัฒนาบุคลากร/ผู้มีส่วน<br>ร่วม |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| รอบการประเมินที่ ๑                             |                                                                     |                                                                                                                  |                          |                                   |                                                  |                                                      |
| ๑) โครงการจัดการรายได้เข้า<br>กองทุนสวัสดิการฯ | จัดการรายได้เข้ากองทุนสวัสดิการ<br>เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ | เปิดการสั่งจองเหรียญ หลวงพ่อแสนสุข<br>รุ่น “เจริญแสน เจริญสุข” พร้อม<br>ควบคุมดูแลการรับจองให้ถูกต้อง<br>ครบถ้วน | ๑ ก.พ. - ๓๑ ก.ค.<br>๒๕๖๖ | ไม่ได้จัดสรร<br>งบประมาณ          | ๒,๗๘๘,๙๘๔.๖๘<br>(ใช้เงินจากกองทุน<br>สวัสดิการฯ) | ผู้รับผิดชอบ ๖ คน                                    |
| ๑) ปัญหาอุปสรรค ไม่มี                          |                                                                     |                                                                                                                  |                          |                                   |                                                  |                                                      |



[illegible]

| โครงการ/กิจกรรม                       | ค่าเป้าหมาย/แผนการดำเนินงาน                           | ผลการดำเนินงาน                                  | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่ได้รับ<br>จัดสรร (บาท) | งบประมาณที่ใช้<br>(บาท) | จำนวนผู้เข้ารับการ<br>พัฒนาบุคลากร/ผู้มี<br>ส่วนร่วม |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------|
| ๒) โครงการชีวิตสดใสวัยแห่ง<br>ความสุข | ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม<br>กิจกรรม มากกว่าร้อยละ ๘๐ | ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ<br>ร้อยละ ๙๔.๔ | ๒๓ – ๒๕ ส.ค. ๒๕๖๖ | ๕๓๐,๐๐๐                           | ๔๔๓,๐๕๕                 | ผู้รับผิดชอบ ๖ คน                                    |
| ๒) ปัญหาอุปสรรค ไม่มี                 |                                                       |                                                 |                   |                                   |                         |                                                      |

| โครงการ/กิจกรรม       | คำเป้าหมาย/แผนการดำเนินงาน                                                                                                                                          | ผลการดำเนินงาน | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณที่ได้รับ<br>จัดสรร (บาท) | งบประมาณที่ใช้<br>(บาท) | จำนวนผู้เข้ารับการ<br>พัฒนาบุคลากร/ผู้มี<br>ส่วนร่วม |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------|
|                       | ๑) ข้าราชการที่มีการใช้งานระบบ<br>การประเมินผลการปฏิบัติราชการ<br>จำนวน ๑๔๔ ราย<br>๒) พนักงานราชการที่มีการใช้งาน<br>ระบบประเมินผลการปฏิบัติ<br>ราชการ จำนวน ๗๘ ราย |                |                   |                                   |                         |                                                      |
| ๖) ปัญหาอุปสรรค ไม่มี |                                                                                                                                                                     |                |                   |                                   |                         |                                                      |



|     |                 |       |       |
|-----|-----------------|-------|-------|
| ๓   | พนักงานราชการ   | ๑,๙๗๖ | ๑,๗๓๑ |
| ๔   | ลูกจ้างชั่วคราว | ๖๕    | ๕๗    |
| ๕   | จ้างเหมาบริการ  | ๔๑๖   | ๔๐๒   |
| รวม |                 | ๔,๕๕๓ | ๔,๑๑๘ |

| ลำดับที่ | ประเภทตำแหน่ง    | เพศชาย | เพศหญิง | จำนวนรวม | ร้อยละ |
|----------|------------------|--------|---------|----------|--------|
| ๑        | บริหารระดับสูง   | ๑      | -       | ๑        | ๐.๐๒   |
| ๒        | บริหารระดับต้น   | ๑      | ๒       | ๓        | ๐.๐๗   |
| ๓        | อำนวยการระดับสูง | ๑๓     | ๗       | ๒๐       | ๐.๔๙   |
| ๔        | อำนวยการระดับต้น | ๔๗     | ๓๑      | ๗๘       | ๑.๘๙   |
| ๕        | เชี่ยวชาญ        | -      | ๒       | ๒        | ๐.๐๕   |
| ๖        | ชำนาญการพิเศษ    | ๕๔     | ๔๐      | ๙๔       | ๒.๒๘   |
| ๗        | ชำนาญการ         | ๒๙๖    | ๔๘๙     | ๗๘๕      | ๑๙.๐๖  |
| ๘        | ปฏิบัติการ       | ๑๐๑    | ๑๘๗     | ๒๘๘      | ๖.๙๙   |
| ๙        | อาวุโส           | ๒      | ๕       | ๗        | ๐.๑๗   |
| ๑๐       | ชำนาญงาน         | ๑๑     | ๑๑๔     | ๑๒๕      | ๓.๐๔   |
| ๑๑       | ปฏิบัติงาน       | ๗      | ๑๒      | ๑๙       | ๐.๔๖   |
| ๑๒       | ลูกจ้างประจำ     | ๓๗๖    | ๑๓๐     | ๕๐๖      | ๑๒.๒๙  |
| ๑๓       | พนักงานราชการ    | ๙๗๔    | ๗๕๗     | ๑,๗๓๑    | ๔๒.๐๓  |
| รวม      |                  | ๑,๘๘๓  | ๑,๗๗๖   | ๓,๖๕๙    | ๑๐๐    |