

แผนการพัฒนาศักยภาพ กรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน

(ระยะ ๕ ปี) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



สารบัญ

บทที่	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
เป้าหมาย	2
ขอบเขตและวิธีดำเนินการ	2
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	4
แผนปฏิบัติการชากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2566 -2570	5
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	7
การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard	8
เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0	11
บทที่ 3 การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	13
บทที่ 4 แผนการพัฒนาบุคลากร	17
ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	17
ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์	20
ขั้นตอนที่ 4 จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	25

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยการพัฒนาและการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นประเด็นสำคัญในการดำเนินการเพื่อปฏิรูปประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ โดยในรายละเอียดได้กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ

โดยปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนในสถานการณ์ปัจจุบันได้คือการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมรับการปฏิบัติงานภายใต้บริบทความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตได้ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงได้จัดแผนการพัฒนากุศลกร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนากุศลกรของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความเข้มแข็ง สามารถสนับสนุนและปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ นำไปสู่การพัฒนาความสามารถและขีดสมรรถนะองค์กรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมได้

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และนำมาใช้ในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากุศลกรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร

2.2 เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และนำไปสู่การพัฒนาความสามารถและขีดสมรรถนะองค์กรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

2.3 เพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีศักยภาพสูง ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

3. เป้าหมาย

การจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาความสามารถและขีดสมรรถนะองค์กรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

4. ขอบเขตและวิธีดำเนินการ

4.1 ขอบเขตการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) อ้างอิงตามขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

4.1.1 การดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการ

บริหาร

ทรัพยากรบุคคล

4.1.2 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ
- กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.1.3 กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

- กำหนดเป้าประสงค์

- กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) และค่าเป้าหมาย
ของตัวชี้วัด

4.1.4 จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่าย
บริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนา
ความสามารถและขีดสมรรถนะองค์กรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สามารถดำเนินงานให้บรรลุตาม
เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิดในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

1. แผนปฏิบัติการการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2566 - 2570

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้ศึกษา วิเคราะห์และทบทวนบริบทที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ระดับประเทศ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561- 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 (ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 –2570) แผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนโยบายของรัฐบาลและผู้บริหาร เพื่อเป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ : “เป็นองค์กรมาตรฐานสากลด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม”

1.2 พันธกิจ :

- 1) พิทักษ์คุ้มครองสิทธิสวัสดิภาพเด็ก เยาวชนและผู้เยาว์
- 2) ยกระดับคุณภาพในการดูแล แก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน
- 3) ส่งเสริมการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและมาตรการอื่นในการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนสร้างความมั่นคงของสถาบันครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน
- 4) ส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และเอกชน ในการพิทักษ์คุ้มครองเด็ก เยาวชน และครอบครัว
- 5) พัฒนาระบบงาน เทคโนโลยีนวัตกรรมและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

1.3 ค่านิยมร่วม (Shared Value) : “สามัคคี มีเมตตา มุ่งมั่น พัฒนาเด็กและเยาวชน” (UKED)

U สามัคคี (Unity) - ทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างสรรค์งานสู่ความสำเร็จร่วมกัน

K มีเมตตา (Kindness) - มีคุณธรรม จริยธรรม ปราบปรามให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

E มุ่งมั่น (Effort) - ตั้งใจ ทดมเทและสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบและเสียสละเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงาน

D พัฒนา (Development) - พัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้มีความรู้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีวินัยในการพัฒนาเองให้สามารถกลับไปอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขรวมถึง บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้สามารถทำงานด้วยวิธีการที่ดีที่สุดอยู่เสมอและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

วิสัยทัศน์: เป็นองค์กร
มาตรฐานสากล
ด้านการพิทักษ์คุ้มครอง
เด็กและเยาวชน
ในกระบวนการยุติธรรม



เรื่องที่ 1 พิชัยคุ้มครองเด็ก เยาวชน และผู้เยาว์ ในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นมาตรฐานสากล

- ★ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้รับการป้องกัน แก้อภัย บำบัด ฟื้นฟู สามารถกลับไปดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข
- ★ เด็กและเยาวชนได้รับการดูแลตามมาตรฐาน
- ★ ผู้เยาว์ คนไร้ความสามารถ และคนเสมือนไร้ความสามารถ ได้รับการพิทักษ์คุ้มครองสวัสดิภาพ

เรื่องที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย และบูรณาการ ในการพิทักษ์คุ้มครองเด็ก เยาวชน และครอบครัว

- ★ เครือข่ายมีการบูรณาการความร่วมมือในการส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของกรมฯ

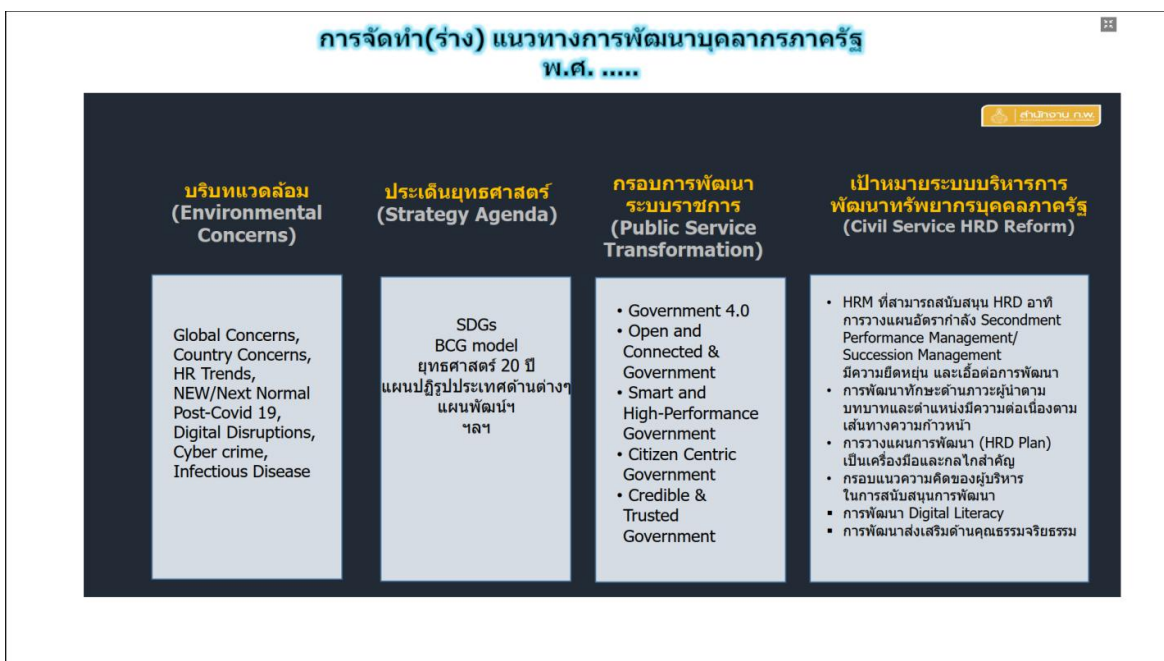
เรื่องที่ 3 พัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้มีมาตรฐาน ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

- ★ องค์กรมีการบริการด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย
- ★ เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ★ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือเรียกโดยย่อว่า สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ผดุงไว้ซึ่งระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน โดยมีเป้าหมายเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ มีประสิทธิภาพ คล่องตัว เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด และบุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ

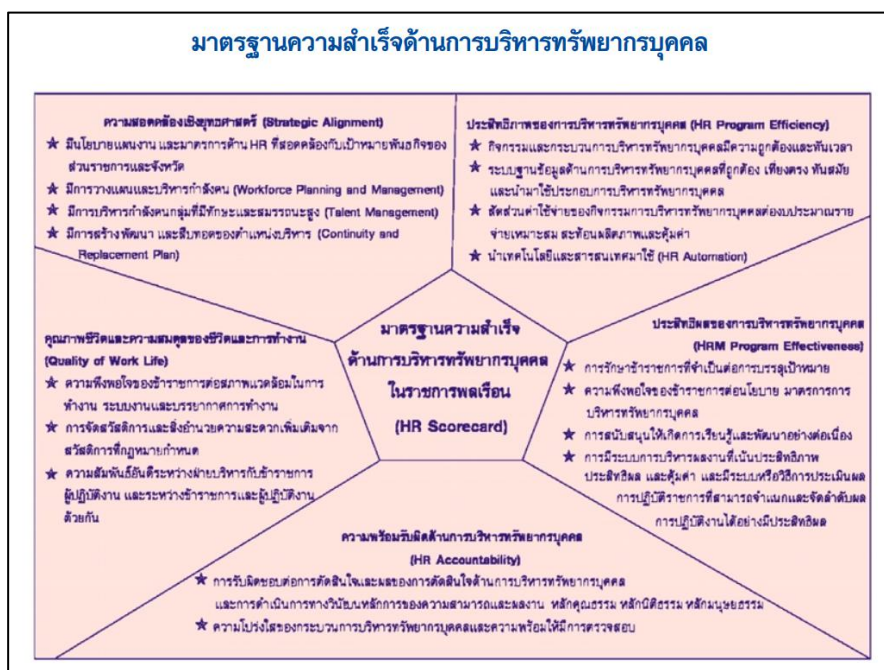
เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของสำนักงาน ก.พ. บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทางทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พร้อมจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ 1) บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2) หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต และ 3) หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงบริบทแวดล้อม (Environmental Concerns) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Agenda) กรอบการพัฒนาข้าราชการ (Public Service Transformation) และเป้าหมายระบบบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Civil Service HRD Reform)





3. การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard มีรายละเอียดดังนี้



3.1 มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

3.2 มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเหมาะสม รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

3.3 มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

3.4 มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.5 มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

4. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0

จากแนวคิดของการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการเป็นประเทศไทย 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 จึงมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐสามารถเป็นที่พึ่ง ที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ของประชาชน โดยได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาระบบราชการไว้ ดังนี้



หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

		Basic (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		การวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ	การจัดการด้านบุคลากร รองรับความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน	นโยบายการจัดการบริหารงานบุคคลและเกิดความคล่องตัว เพื่อให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง high performer
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์		สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูล ที่พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้เกิดสมรรถนะสูง ร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ		สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบ	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ทีมเท มีผลการดำเนินงานที่ดี	สร้างวัฒนธรรมของความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร และสร้างสรรสร้างนวัตกรรม
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ในการทำงานรวมถึงด้านดิจิทัล	เพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญต่อในสมรรถนะหลักองค์การ	พัฒนาทักษะบุคลากรและผู้นำ ให้มีความรอบรู้ ตัดสินใจ พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน และรองรับอนาคต

ภาพที่ 7 หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

บทที่ 3

การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ได้ดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ดังนี้

1. การดำเนินการจัดโครงการ จำนวน 5 โครงการ ดังนี้

- 1.1 โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูที่ปรึกษาเด็กและเยาวชนด้านการเขียนรายงานผลการฝึกอบรม จำนวน 2 รุ่น จำนวน 132 คน
- 1.2 โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพหัวหน้างาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) ผู้การเป็นนักบริหารระดับต้น จำนวน 31 คน
- 1.3 โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ จำนวน 416 คน
- 1.4 โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน" รุ่นที่ 14 (รูปแบบออนไลน์) จำนวน 75 คน
- 1.5 โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 33 คน

2. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 57 หลักสูตร จำนวน 954 คน มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 954 คน แบ่งเป็น ชาย 375 คน และ หญิง 579 คน เป็นข้าราชการ 759 คน และพนักงานราชการ 195 คน

ตารางที่ 1 ตารางแสดงยอดรวมผู้เข้ารับการอบรม

จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม				
ยอดรวม (จำนวนคน)	ชาย	หญิง	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ
954	375	579	759	175

- 2.2 หลักสูตรที่จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม จำนวน 57 หลักสูตร ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน อาชีวศึกษา องค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านการปกครอง กฎหมายมหาชน กฎหมายอื่นๆ มากที่สุด จำนวน 12 หลักสูตร รองลงมา คือ

หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังและการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดจ้างที่ปรึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศ/DXC จำนวน 8 หลักสูตร และงานที่เกี่ยวข้องกับงานจิตวิทยา กิจกรรมทักษะชีวิต และการพัฒนาการเป็นกระบวนกร จำนวน 5 หลักสูตร และหลักสูตรเกี่ยวกับงานด้านการวิจัยและงานวิชาการ จำนวน 5 หลักสูตร

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนหลักสูตรที่ส่งเข้ารับการอบรม

หลักสูตร	จำนวน (หลักสูตร)
ผู้บริหาร/หัวหน้างาน	2
ด้านสิทธิมนุษยชน/อาชีวศึกษา/กฎหมาย/คุ้มครองจริยธรรม/เสมอภาคหญิงชาย	12
หลักสูตรนักจิตวิทยา / ทักษะชีวิต / กระบวนกร	6
กพร พัฒนาระบบราชการ /งานแผน (คณะรัฐมนตรี)	2
การเงินการคลัง/การจัดซื้อจัดจ้าง /การจัดจ้างที่ปรึกษา	8
เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) / DXC	8
งานวิจัย/วิชาการ	5
งานด้านสุขภาพเด็กและเยาวชน	3
เครือข่าย/คณะกรรมการสงเคราะห์	2
การบริหารทรัพยากรบุคคล	1
ตรวจสอบภายใน	3
ห้องสมุด	5
รวม	57

2.3 ผู้เข้ารับการอบรม แบ่งออกเป็น 23 สายงาน ประกอบไปด้วย ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ (201 คน) ผู้อำนวยการ (152 คน) นักสังคมสงเคราะห์ (142 คน) นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ (140 คน) นักจัดการงานทั่วไป (66 คน) นักจิตวิทยา (63 คน) เจ้าหน้าที่งานธุรการ (42 คน) นักวิชาการเงินและบัญชี (34 คน) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (19 คน)

พนักงานพินิจ (19 คน) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (15 คน) นักทรัพยากรบุคคล (15 คน) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (9 คน) พยาบาล (8 คน) นิติกร (7 คน) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (6 คน) นักวิชาการพัสดุ (6 คน) ผู้เกษียณ (3 คน) นักประชาสัมพันธ์ (2 คน) นักวิเทศสัมพันธ์ (2 คน) รองอธิบดี (1 คน) ผู้ตรวจราชการกรม (1 คน) และบรรณารักษ์ (1 คน)

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนของตำแหน่งของบุคลากรที่เข้าอบรมในหลักสูตรที่ส่งเข้ารับการอบรม

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
พนักงานคุมประพฤติ	๒๐๑
ผู้อำนวยการ	๑๕๒
นักสังคมสงเคราะห์	๑๔๒
นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๑๔๐
นักจัดการงานทั่วไป	๖๖
นักจิตวิทยา	๖๓
เจ้าพนักงานธุรการ	๔๒
นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๔
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๙
พนักงานพินิจ	๑๙
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๕
นักทรัพยากรบุคคล	๑๕
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๙
พยาบาล	๘
นิติกร	๗
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖
นักวิชาการพัสดุ	๖
ผู้เกษียณ	๓

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
นักประชาสัมพันธ์	๒
นักวิเทศสัมพันธ์	๒
รองอธิบดี	๑
บรรณารักษ์	๑
ผู้ตรวจราชการกรม	๑
รวม	๙๕๔

บทที่ 4

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ตั้งอยู่บนฐานของความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ และทิศทางการดำเนินของหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายให้การดำเนินการด้านการพัฒนาศักยภาพเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในภาพรวมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนในการดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอ้างอิงตามขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

➤ ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินการประเมินสภาพด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (PESTEL Analysis) ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมถึงข้อมูลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารและพัฒนาศักยภาพ (SWOT Analysis) โดยกลุ่มงานแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล สถาบันพัฒนาศักยภาพกระทรวงยุติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

- การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการใช้ข้อมูลจากรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

➤ ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญเชิงกลยุทธ์ตามหลัก HR Scorecard จากการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นและกำหนดประเด็นสำคัญ (Critical Issues) ให้มีความครอบคลุมทั้ง 5 มิติตามแนวทาง HR Scorecard โดยสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

มิติ	ประเด็นสำคัญ
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1. การวางแผนการบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบันและอนาคตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน 2. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลผ่านระบบแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของ**กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency)	1. กระบวนการในการบุคลากร ทั้งการดำเนินการฝึกอบรมภายในและการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับภายนอกมีความชัดเจน สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและทันเวลา 2. ระบบฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร เช่น ข้อมูลการฝึกอบรมรายบุคคล ข้อมูลการฝึกอบรมบุคลากรรายปี งบประมาณที่ใช้การดำเนินการ เป็นต้น 3. การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย เกิดประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สร้างให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย โดยเน้น Employee Experience และ Personalization (ความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และทักษะด้านดิจิทัล) 2. การดำเนินการระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเข้ากับกระบวนการพัฒนาบุคลากร 3. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. การพัฒนาทักษะของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการรายบุคคล ซึ่งนอกเหนือจากความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

- การนำประเด็นสำคัญมาจัดลำดับความสำคัญโดยการสำรวจและการให้คะแนนจากบุคลากรในสังกัด ซึ่งเป็นการสถานะการดำเนินงานในปัจจุบันเพื่อหาช่องว่างในการพัฒนางานในอนาคต

ประเด็นสำคัญ	สถานะในปัจจุบัน (คะแนนเต็ม 5)	ลำดับความสำคัญ
1. การวางแผนการบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบันและอนาคตของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	-	-
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลผ่านระบบแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และแผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)	3.1	3
3. กระบวนการในการบุคลากร ทั้งการดำเนินการฝึกอบรมภายในและการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับภายนอกมีความชัดเจน สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	-	-
4. ระบบฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร เช่น ข้อมูลการฝึกอบรมรายบุคคล ข้อมูลการฝึกอบรมบุคลากรรายปี งบประมาณที่ใช้การดำเนินการ เป็นต้น	-	-
5. การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย เกิดประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า	-	-
6. การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สร้างให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย โดยเน้น Employee Experience และ Personalization (ความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และทักษะด้านดิจิทัล)	3	2
7. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	2.4	1

ประเด็นสำคัญ	สถานะในปัจจุบัน (คะแนนเต็ม 5)	ลำดับความสำคัญ
(Learning Organization)		
8. การดำเนินการระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเข้ากับกระบวนการพัฒนาบุคลากร	3.1	3
9. การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	-	-
10. การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการรายบุคคล ซึ่งนอกเหนือจากความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3	-

➤ **ขั้นตอนที่ 3** กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 3 และประมวลผลเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ดังนี้

วิสัยทัศน์ : บุคลากรมีศักยภาพสูง ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ : การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : 1. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

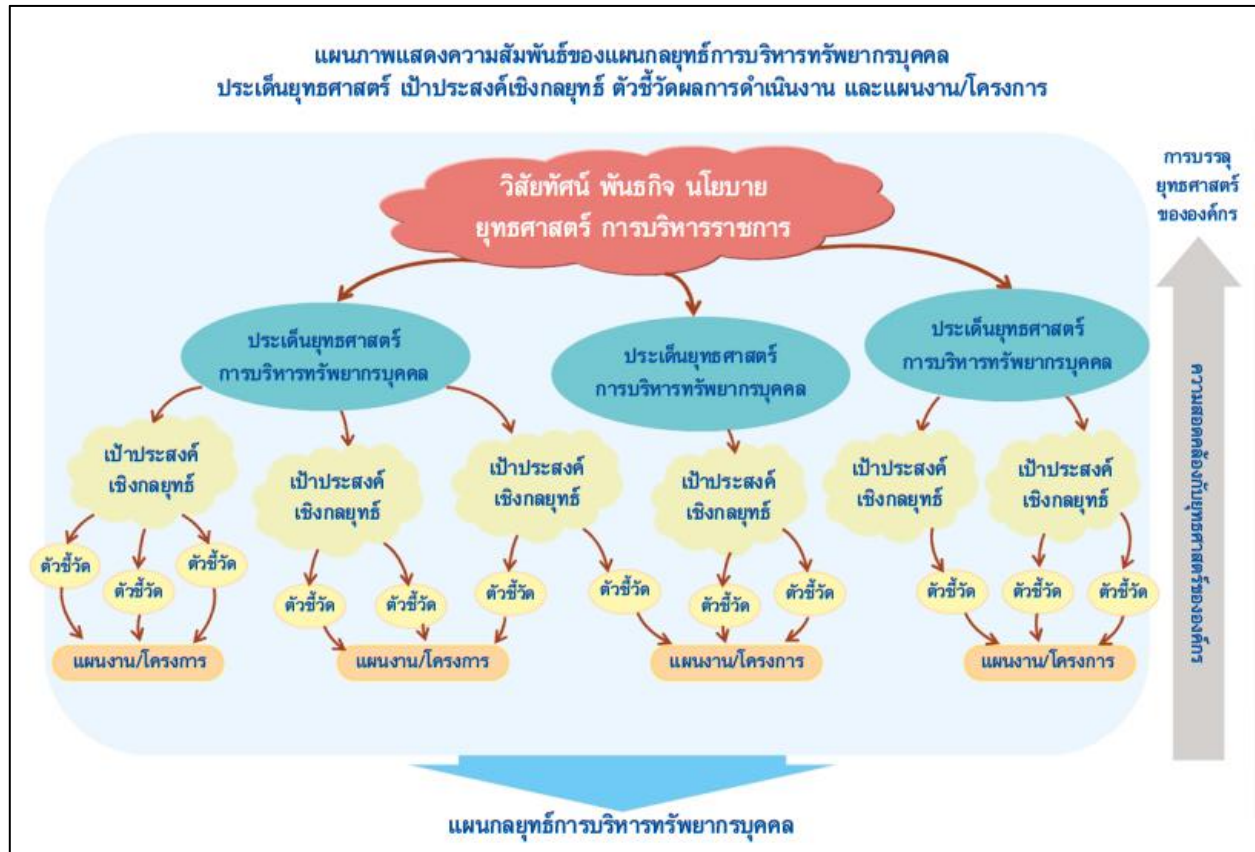
2. บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อจัดลำดับประเด็นสำคัญเสร็จสิ้นแล้ว จึงนำประเด็นสำคัญมาวิเคราะห์ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อพิจารณายุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน	ความสำคัญจากผลของการสำรวจ และการให้คะแนน	ประเด็นสำคัญที่ควรนำมา กำหนดเป็นยุทธศาสตร์
1. พัทธภัษคุ้มครองเด็ก เยาวชน และ ผู้เยาว์ ในกระบวนการยุติธรรมให้ เป็นมาตรฐานสากล	1. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 2. การพัฒนาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ สร้างให้บุคลากรมี ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุ เป้าหมาย โดยเน้น Employee Experience และ Personalization (ความรู้และ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และ ทักษะด้านดิจิทัล) และ - การวางแผนการบุคลากรให้มีความ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบันและอนาคต ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน	1. การวางแผนการพัฒนา บุคลากรให้มีความสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และ ภารกิจของกรม 2. การพัฒนากระบวนการ และเครื่องมือในการพัฒนา บุคลากรให้มีความมีประสิทธิภาพ 3. การพัฒนาบุคลากรให้มี ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมาย 4. การพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ เครือข่าย และบูรณาการในการ พิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชน และ ครอบครัว	-	

ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน	ความสำคัญจากผลของการสำรวจ และการให้คะแนน	ประเด็นสำคัญที่ควรนำมา กำหนดเป็นยุทธศาสตร์
3. พัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้ มีมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีและ นวัตกรรม	1. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 2. การพัฒนาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ สร้างให้บุคลากรมี ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุ เป้าหมาย โดยเน้น Employee Experience และ Personalization (ความรู้และ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และ ทักษะด้านดิจิทัล) 3. การวางแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลผ่านระบบแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) และ แผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) 4. การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้อง กับความต้องการรายบุคคล ซึ่ง นอกเหนือจากความรู้และทักษะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน และ - การวางแผนการบุคลากรให้มีความ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	

ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน	ความสำคัญจากผลของการสำรวจ และการให้คะแนน	ประเด็นสำคัญที่ควรนำมา กำหนดเป็นยุทธศาสตร์
	ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน - กระบวนการในการบุคลากร ทั้งการดำเนินการฝึกอบรมภายในและการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับภายนอกมีความชัดเจน สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องและทันเวลา - ระบบฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร เช่น ข้อมูลการฝึกอบรม รายบุคคล ข้อมูลการฝึกอบรม บุคลากรรายปี งบประมาณที่ใช้การดำเนินการ เป็นต้น - การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย เกิดประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า - การดำเนินการระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเข้ากับกระบวนการพัฒนาบุคลากร - การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	



➤ **ขั้นตอนที่ 4 จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ**

วิสัยทัศน์	ประเด็น
บุคลากรมีศักยภาพสูง ปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน สามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจของกรม 2. การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 3. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย 4. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
พันธกิจ	
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานและขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	- การวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์	1. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี	1.1 การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี	กพท. มีแผนการพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี	/	/	/	/

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
	ยุทธศาสตร์ และ ภารกิจของกรม	2. ระดับ ความสำเร็จใน การจัดทำ แผนการพัฒนา บุคลากร ประจำปี	2.1 การจัดทำ แผนการพัฒนา บุคลากร ประจำปี	กพน. มี แผนการ พัฒนา บุคลากร ประจำปี	กพน. มี แผนการ พัฒนา บุคลากร ประจำปี	กพน. มี แผนการ พัฒนา บุคลากร ประจำปี	กพน. มี แผนการ พัฒนา บุคลากร ประจำปี	กพน. มี แผนการ พัฒนา บุคลากร ประจำปี
<u>มิติที่ 2</u> ประสิทธิภาพ ของ กระบวนการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency)	- การพัฒนา กระบวนการ และเครื่องมือ การพัฒนา บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ	1. ระดับความ เร็จในการ พัฒนา กระบวนการ หรือเครื่องมือ การพัฒนา บุคลากร	1.1 การพัฒนา กระบวนการ หรือเครื่องมือ การพัฒนา บุคลากร	กระบวนการ หรือ เครื่องมือการ พัฒนา บุคลากร ได้รับการ พัฒนา จำนวน 1 กระบวนการ /เครื่องมือ	กระบวนการ หรือ เครื่องมือการ พัฒนา บุคลากร ได้รับการ พัฒนา จำนวน 1 กระบวนการ /เครื่องมือ	กระบวนการ หรือ เครื่องมือการ พัฒนา บุคลากร ได้รับการ พัฒนา จำนวน 1 กระบวนการ /เครื่องมือ	กระบวนการ หรือ เครื่องมือการ พัฒนา บุคลากร ได้รับการ พัฒนา จำนวน 1 กระบวนการ /เครื่องมือ	กระบวนการ หรือ เครื่องมือการ พัฒนา บุคลากร ได้รับการ พัฒนา จำนวน 1 กระบวนการ /เครื่องมือ

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- การพัฒนา บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ สามารถ ปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมาย	1. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างความ เชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	1.1 การพัฒนา ความรู้และ สมรรถนะเฉพาะ ตำแหน่งของ บุคลากร	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10
		2. ระดับ ความสำเร็จใน การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ ของเจ้าพนักงาน พินิจ	2.1 การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ ของเจ้าพนักงาน พินิจ	กพน. มี (ร่าง) หลักสูตรการ ฝึกอบรมเจ้า พนักงาน พินิจ	ร้อยละ 50 ของเจ้า พนักงาน พินิจได้รับ การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ ความสามาร ถ	ร้อยละ 60 ของเจ้า พนักงาน พินิจได้รับ การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ ความสามาร ถ	ร้อยละ 70 ของเจ้า พนักงาน พินิจได้รับ การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ ความสามาร ถ	ร้อยละ 80 ของเจ้า พนักงาน พินิจได้รับ การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ ความสามาร ถ
		3. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างทักษะ	3.1 การพัฒนา ทักษะด้านเท คาน์เทคโนโลยี ดิจิทัลในการ	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
		ทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล	ปฏิบัติงานผ่าน โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ					
	- การพัฒนา บุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	4. ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	4.1 การพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานผ่าน โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10
	- การพัฒนา องค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้ (Learning Organization)	5. ร้อยละของ บุคลากรได้รับ การพัฒนา ทักษะในการ ถ่ายทอดและ แลกเปลี่ยนองค์ ความรู้	5.1 การพัฒนา ทักษะในการ ถ่ายทอดและ แลกเปลี่ยนองค์ ความรู้ของ บุคลากร	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	เป้าหมาย				
				2566	2567	2568	2569	2570
		6. จำนวนครั้งในการดำเนินการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร	4.1 การดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร	การดำเนินการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร จำนวน 4 ครั้ง	การดำเนินการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร จำนวน 4 ครั้ง	การดำเนินการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร จำนวน 4 ครั้ง	การดำเนินการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร จำนวน 4 ครั้ง	การดำเนินการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร จำนวน 4 ครั้ง
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	/	/	/	/
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	/	/	/	/	/	/	/	/