



แผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพิทักษ์และคุ้มครองเด็กและเยาวชน
กระทรวงยุติธรรม



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ชื่อที่ปรึกษา

พันตำรวจโทประวุธ วงศ์สีนิล	พันตำรวจโทวรรณพงษ์ คชรักษ์	อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน
นางสาวศิริประกาย วรปรีชา		รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน (ฝ่ายพัฒนา)
นายโกมล	พรมเพ็ง	รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน (ฝ่ายบริหาร)
นางนลินนาถ	ไกรนรา	รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน (ฝ่ายปฏิบัติการ)
นางพรทิวา	ทองหล่อ	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะผู้จัดทำ

นางสาวรจจาภา	เพ็ญปฐม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวลลิตา	เจนนพกาญจน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นายกันต์	พุกลมทวน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นางสาวเสาวนีย์	บุญสูง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นายจิรวิทย์	ตรีภักตร์รังษิกุล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นางสาวมินทร์ธำ	อริยะวราภรณ์	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาวอนุสรุ	บุญพราย	นักทรัพยากรบุคคล
นางสาววันวิสาข์	เจริญธนสกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นิติกร
นางสาวชนิต์ธิดา	ธารเนตร	

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนสำหรับสนับสนุนความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมุ่งเน้นที่มิติเชิงคุณภาพของกระบวนการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทุกมิติของกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตที่เป็นความท้าทายทั้งจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบงานด้านการบริหารงานบุคคลภายในของส่วนราชการเอง เพื่อพัฒนาให้ระบบงานมีความยืดหยุ่นและแข็งแกร่งเพียงพอต่อการปรับตัวเพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดและความท้าทายที่มาพร้อมกระแสความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างเส้นทางที่นำไปสู่ความสำเร็จใน ๕ ปีข้างหน้าได้

สาระสำคัญที่บรรจุในแผนกลยุทธ์นี้ พัฒนาขึ้นจากการพิจารณาสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับบริบทงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับต่างๆ ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานทุกประเภทการจ้างงาน จนถึงผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่จากส่วนราชการอื่นซึ่งมีส่วนร่วมกับการกำกับดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จึงคาดหวังว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสำเร็จ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อไป

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

มีนาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
- กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
- การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร	๔
- การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๖
ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล	
บทที่ ๓ แนวทางบริหารราชการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
(HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	
- ข้อมูลองค์กร	๘
- วิสัยทัศน์	๘
- พันธกิจ	๘
- ค่านิยมร่วม (UKED)	๙
- รายละเอียดแผนปฏิบัติการ	๙
๑. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง พักพิทักษ์คุ้มครองเด็ก เยาวชน	๙
และผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นมาตรฐานสากล	
๒. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย	๙
และบูรณาการในการพิทักษ์ คุ้มครองเด็ก เยาวชน และครอบครัว	
๓. แนวทางการพัฒนา	๑๐
๔. โครงการสำคัญ	๑๐
บทที่ ๔ นโยบายผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
- พันตำรวจโทประวุธ วงศ์สีนิล	๑๒
- พันตำรวจโทวรรณพงษ์ คชรักษ์	๑๔
- นางสาวศิริประกาย วรปรีชา	๑๗
- นายโกมล พรหมเพ็ง	๑๙
- นางนลินนาถ ไกรนรา	๒๐
บทที่ ๕ ขั้นตอนและวิธีการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒๓
ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	
บทที่ ๖ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๘
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้วยเครื่องมือ SWOT และ PESTEL	
- ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๙
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้วยเครื่องมือ SWOT	

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๗ ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างความคาดหวัง/สถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Gap Analysis)	๓๗
- สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างความคาดหวัง/สถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Gap Analysis)	๔๒
บทที่ ๘ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๓
- การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์รวมถึงการกำหนดเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๓
- การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)	๔๔
บทที่ ๙ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๔๙
ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	
บทที่ ๑๐ การนำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๕๗
- การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ	๕๗
- การติดตามประเมินผล	๕๗
บทที่ ๑๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๙
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	
ภาคผนวก	

บทที่ ๑
บทนำ

บทที่ ๑ บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

หลักการและเหตุผลตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรของส่วนราชการภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้ส่วนราชการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ สำนักงาน ก.พ. เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ ที่บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา ๔๒ ที่ระบุว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยความสำเร็จของแต่ละองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับผลผลิตขององค์กร และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ดีขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานดังกล่าว และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จึงต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลผ่านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร รวมทั้งเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการ ที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ฯ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเพื่อปรับบทบาทการทำงานด้านบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมที่เป็นรูปธรรมต่อไป

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ตระหนักถึงความจำเป็นในเรื่องดังกล่าว จึงให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่กำหนดให้พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และเน้นให้ปรับสมดุลและพัฒนาารระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลมีความคุ้มค่า โปร่งใส และเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ๒๐ ปี ที่มุ่งผลักดันและพัฒนาข้าราชการให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนอง

ต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดย เน้นการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพเกิดความต่อเนื่อง ส่งผลให้กรมฯ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เดินไปข้างหน้าได้ตามวิสัยทัศน์ ที่ต้องการ จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะเป็นช่องทาง ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อม ต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนผ่านระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒

กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒

กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กรอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังต่อไปนี้

- ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
- การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร
- การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๑.๑ กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดี คนเก่งที่เหมาะสมกับส่วนราชการ
- การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๑.๑.๒ กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบจำแนกตำแหน่งที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
- ระบบค่าตอบแทนที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรม
- ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม

๑.๑.๓ กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบทุนรัฐบาลที่ดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรมและบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่าง ๆ
- ระบบการพัฒนาข้าราชการที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว
- ระบบการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทของกรม
- ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และเป็นธรรม

๑.๑.๔ กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
- ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพ
- การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาคและระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

๑.๒ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ บุคลากร

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำเป็นต้องมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในกรมให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางการมุ่งเน้นบุคลากรเพื่อการพัฒนาสู่ระบบราชการ ๔.๐ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญในระบบราชการ ๔.๐ เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพนับเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ จะสังเกตได้ว่าทุกองค์กรที่ประสงค์จะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ มักจะเตรียมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนโดยเริ่มจากงานด้านการสรรหาคัดเลือกคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีประสพการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจและรักษามูลค่าบุคลากรเหล่านั้นไว้โดยการพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายใช้ความรู้ ความสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น รายละเอียดดังนี้

๑.๒.๑. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร

- ๑) ชีตความสามารถและอัตรากำลัง มีวิธีการประเมินความต้องการด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และกำลังคนที่จำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ
- ๒) บุคลากรใหม่ มีวิธีการสรรหาว่าจ้าง บรรจุ และพิจารณาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่ มั่นใจได้ว่าบุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางมุมมอง วัฒนธรรม และความคิดของบุคลากรที่จ้างและของชุมชนของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มั่นใจได้ว่าบุคลากรใหม่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร
- ๓) การทำงานให้บรรลุผล - มีวิธีการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากร เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลัก ส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการบรรลุพันธกิจ มีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหวัง
- ๔) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร มีวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านชีตความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังจะเกิดขึ้น ความต้องการเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีวิธีการในการบริหารอัตรากำลัง ความต้องการของบุคลากรและความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการเติบโตของบุคลากรในทุกช่วงเวลา การเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของกรม ทั้งเรื่องของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและระบบงานในกรณีจำเป็น

ข. บรรยายภาพการทำงานของบุคลากร

- ๑) สภาพแวดล้อมการทำงาน ดำเนินการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านสุขภาพสวัสดิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้นมีการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าประสงค์สำหรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานของบุคลากร และเป้าหมายในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว
- ๒) นโยบายและสวัสดิการ - มีวิธีการกำหนดให้มีการบริการ สวัสดิการและนโยบาย เพื่อสนับสนุนบุคลากร ออกแบบสิ่งดังกล่าวให้เหมาะสมตามความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรตามประเภทและส่วนงาน รวมทั้งมีการจัดสิทธิประโยชน์ที่สำคัญให้บุคลากร

๑.๒.๒ ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

- ๑) องค์ประกอบของความผูกพัน - มีวิธีการกำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยมีวิธีการที่แตกต่างกันตามประเภทและส่วนงานของบุคลากร
- ๒) การประเมินความผูกพัน - มีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ใช้ในการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยวิธีการ และตัววัดเหล่านี้มีความแตกต่างกันในแต่ละประเภทและส่วนงานของบุคลากร ใช้ตัวชี้วัดอื่นๆ เช่น การรักษาให้บุคลากรอยู่กับกรม การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และผลิตภาพ เพื่อประเมิน และปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร
- ๓) ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของกรม - มีวิธีการนำผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร มาเชื่อมโยงกับผลลัพธ์สำคัญของกรม เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุง ทั้งความผูกพันของบุคลากรและผลลัพธ์ของกรม

ข. วัฒนธรรมส่วนราชการ

- ๑) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร - มีวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และความร่วมมือของบุคลากร มีวิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ได้ใช้ประโยชน์จากหลากหลายทางความคิด วัฒนธรรมและมุมมองของบุคลากร

ค. การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหาร

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและสร้างความร่วมมือของบุคลากร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาถึงการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การมุ่งเน้น ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียและบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการของกรม
- ๒) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา - ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุน ความต้องการของกรม และการพัฒนาตนเองของบุคลากร หัวหน้างานและผู้บริหาร ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาดำเนินการเรื่องต่อไปนี้

- พิจารณาถึงสมรรถนะหลักของกรม ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ และการบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- สนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินการของกรมและการสร้างนวัตกรรม
- สนับสนุนให้เกิดจริยธรรมและการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม
- ปรับปรุงการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ทำให้มั่นใจว่ามีการถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่กำลังจะลาออกหรือเกษียณอายุ
- ทำให้มั่นใจว่ามีการผลักดันให้ใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน

๑.๓ การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐาน เพื่อให้ทิศทางยุทธศาสตร์และแนวปฏิบัติทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง สนับสนุนและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติราชการของกรมโดยให้เกิดการมุ่งเน้นผลลัพธ์ ยุทธศาสตร์ และการติดตามวัดประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ปรับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมให้มีความเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ (Strategic Partner) ซึ่งมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของสำนักงาน ก.พ. หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่กรม ต้องบรรลุ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

- มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ “กำลังคนมีขนาด และสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis)
- มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน
- มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ฯลฯ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเหมาะสม รายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย
- การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

- รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work - life balance)

- ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

บทที่ ๓

แนวทางบริหารราชการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

บทที่ ๓

แนวทางการบริหารราชการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ข้อมูลองค์กร

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีภารกิจเกี่ยวกับการพินิจเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาและการคุ้มครองผู้เยาว์ ในคดีครอบครัว โดยการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู การสงเคราะห์เด็กและเยาวชนและการกำกับการปกครองเพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับเข้าสู่ครอบครัว ดำเนินชีวิตโดยปกติในสังคม และผู้เยาว์ได้รับการคุ้มครองสวัสดิภาพ รวมทั้งการป้องกันเด็กและเยาวชน ในการกระทำความผิด โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) พิทักษ์และคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัวและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๒) ดำเนินการด้านคดีอาญา แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ ป้องกัน พัฒนาสงเคราะห์ ติดตามประเมินผลเด็กและเยาวชน การใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือก และมาตรการอื่นๆ
- (๓) ดำเนินการด้านคดีครอบครัวและการกำกับการปกครอง
- (๔) ประสานความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน
- (๕) ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนากฎหมาย การพิทักษ์คุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน รวมทั้งระบบรูปแบบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงานคดี และการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน
- (๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรมาตรฐานสากลด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม"

พันธกิจ

๑. พิทักษ์คุ้มครองสิทธิ สวัสดิภาพเด็ก เยาวชนและผู้เยาว์
๒. ยกระดับคุณภาพในการดูแล แก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน
๓. ส่งเสริมการใช้กระบวนการยุติธรรมทางเลือกและมาตรการอื่นในการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชน สร้างความมั่นคงของสถาบันครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน
๔. ส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคประชาสังคม และเอกชน ในการพิทักษ์คุ้มครองเด็ก เยาวชน และครอบครัว
๕. พัฒนาระบบงาน เทคโนโลยี นวัตกรรมและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต สามารถดูแลตนเองให้พ้นภัยสังคมต่างๆ ตลอดจนมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่ประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเองได้อย่างเหมาะสม

๓. แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ยกระดับการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมภาครัฐ

- พัฒนาระบบสารสนเทศ และนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการดูแลแก้ไขเด็กและเยาวชนในสถานควบคุม
- ยกระดับการให้บริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓.๒ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

- มีแนวทางในการกำกับดูแลตัวเองที่สามารถดำเนินการในการกิจด้วยความสุจริตโปร่งใส ตรวจสอบได้
- มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ พร้อมตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพร้อมรับผิดชอบ
- มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน ยึดถือผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทั้งคนเก่งและคนดีมีจริยธรรมและธรรมาภิบาล ประพฤติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเคารพให้เกียรติซึ่งกัน

๓.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการในองค์กรสู่การเป็นเลิศ

- การบริหารจัดการองค์กรสู่การเป็นเลิศ
- พัฒนารูปแบบการตรวจประเมินของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๓.๔ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

- พัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารให้มีสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ทักษะคุณลักษณะสูงขึ้น
- บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. โครงการสำคัญ

๔.๑ แผนงานยกระดับการให้บริการ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมภาครัฐ

- ๔.๑.๑ โครงการพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยของเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม ด้วยเทคโนโลยี (การจัดทำระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด CCTV)
- ๔.๑.๒ โครงการสนับสนุนการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรเทคโนโลยีดิจิทัล (การจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับขับเคลื่อนองค์กร)
- ๔.๑.๓ โครงการบูรณาการข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงแพลตฟอร์มดิจิทัลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (Government e-Service)
- ๔.๑.๔ โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Common Platform)
- ๔.๑.๕ โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการการเข้าใช้งานระบบสารสนเทศแบบผ่านศูนย์กลาง (SSO : Single Sign On)
- ๔.๑.๖ โครงการพัฒนาเกมส์ออนไลน์เพื่อการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เด็กและเยาวชน
- ๔.๑.๗ โครงการพัฒนาระบบบริการเบิกเงินผู้เยาว์ (เบิกง่ายได้ทุกที่)
- ๔.๑.๘ โครงการระบบนัดคดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๔.๒ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

๔.๒.๑ โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการในองค์กรสู่การเป็นเลิศ

๔.๓.๑ โครงการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐสู่ความเป็นเลิศ

๔.๓.๒ แผนงานการตรวจประเมินของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๔.๔ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ และมีความเชี่ยวชาญให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๔.๔.๑ โครงการกำหนดมาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๔.๔.๒ โครงการวิเคราะห์สมรรถนะเพื่อหาความจำเป็นในการเติมเต็มให้เป็นที่ตรงตามต้องการ
คาดหวัง (Competency Gap Analysis)

๔.๔.๓ โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๔.๔.๔ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "เจ้าพนักงานพินิจ" (ตาม พรบ.การบริหารการแก้ไข
บำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน พ.ศ. ๒๕๖๑)

บทที่ ๔

นโยบายผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๔
นโยบายผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



พันตำรวจโทประวุธ วงศ์สีนิล อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงปัจจุบัน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบงานยุติธรรมให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการยับยั้ง ป้องกัน ตลอดจน แก้ไข บำบัด พื้นฟู และสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่มีการกระทำเป็นปฏิกิริยาต่อสวัสดิภาพและความสงบสุขของสังคม เพื่อไม่ให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีทัศนคติและพฤติกรรมที่รุนแรงในอนาคต ปัจจุบันแม้จำนวนเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการแก้ไข บำบัด พื้นฟู และสงเคราะห์ในระบบงานยุติธรรมจะมีแนวโน้มที่ลดลง แต่ทางตรงข้ามพฤติการณ์ในการทำความผิดของเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้กลับทวีความร้ายแรงและอุกฉกรรจ์ สะท้อนขวัญสังคม ไม่น้อยไปกว่าการกระทำของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นความท้าทายต่อกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ต้องปรับตัวเพื่อก้าวข้ามขอบเขตและข้อจำกัดจากการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากความร่วมมือในประเทศ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในงานด้านกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนถือเป็นอีกภารกิจที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานด้านเด็กและเยาวชนของส่วนราชการจะได้รับการพัฒนา ด้วยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศสำหรับพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการสำหรับเสริมสร้างความเป็นมาตรฐานระดับสากล อีกทั้งช่วยสนับสนุนการสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชนของประเทศไทย โดยเฉพาะในประเด็นที่เป็นข้อกังวลของนานาชาติต่อสถานการณ์ในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนของไทยด้วย

เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะมีกำลังคนในสังกัดที่มีแรงจูงใจ รวมถึงมีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการได้ ในจำนวนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยึดแนวทางการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพงานที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)

เพิ่มศักยภาพการใช้ประโยชน์จากกำลังคนคุณภาพ เพื่อรวมกลุ่มกำลังคนที่มีทักษะและความรู้ความสามารถมาขับเคลื่อนภารกิจที่มีความสำคัญ ที่รวมถึงงานด้านกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนระหว่างประเทศในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการสำหรับ

เสริมสร้างความเป็นมาตรฐานระดับสากล และส่งเสริมการรับรู้ถึงการมีอยู่ของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็ก และเยาวชนในเวทีระดับนานาชาติมากยิ่งขึ้น

๒. การสรรหา (Recruitment)

สร้างทางเลือกที่หลากหลายในการบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้ได้มาซึ่งการเติมเต็มอัตรากำลัง ที่สูญเสียไปให้เท่าทันต่อความต้องการ เพื่อแบ่งเบาภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในพื้นที่ควบคุม

๓. การพัฒนา (Training and Development)

ให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความรู้และสั่งสมประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจ ในมุมมองที่หลากหลาย และสามารถปฏิบัติงานท่ามกลางสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

๔. การรักษาไว้ซึ่งบุคลากร (Employee Retention)

๔.๑ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนให้กับบุคลากร

- ต้องมุ่งพัฒนาการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร ในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ทุกคนมีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดโยงจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นหลัก

๔.๒ การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

- บุคลากรทุกคนต้องประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย ผู้ที่ทุจริต ประพฤติตน ในทางเสื่อมเสีย หรือสร้างความเสียหายต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องได้รับการ ดำเนินการขั้นเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งระเบียบวินัยของบุคลากรและเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ระมัดระวังการกระทำของตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาต้องเข้มงวดและหมั่นตรวจสอบ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นไปตาม ระเบียบและมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้
- ผู้ที่กระทำความผิดในเรื่องเล็กน้อย หรือการกระทำความผิดโดยขาดเจตนาทุจริต ประพฤติมิชอบ ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง

๔.๓ การสร้างความผูกพันของบุคลากร

- แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างระดับความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติงาน มีต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลลัพธ์เป็นไปตามที่ส่วนราชการคาดหวัง อีกทั้งยังมีผลต่ออัตราการสูญเสียบุคลากร (Turnover Rate) ด้วย ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับการสำรวจและรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนถึงระดับความผูกพันของบุคลากรไว้สำหรับเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ครอบคลุมคุณลักษณะและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเพื่อความพึงพอใจ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้



พันตำรวจโทวรรณพงษ์ คชรักษ์ อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ปัจจุบันสถานการณ์ด้านการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนมีแนวโน้มลดลงในด้านจำนวนของเด็กและเยาวชนกลุ่มดังกล่าวที่เข้าสู่การควบคุมดูแลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมถึงระยะเวลาในการควบคุมก็มีแนวโน้มที่มีระยะสั้นลง อย่างไรก็ตามในทางตรงกันข้ามปัญหาความรุนแรงและความซับซ้อนของเหตุแห่งพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนกลุ่มนี้กลับไม่ได้ลดลงตามไปด้วย แต่ได้ทวีความยากและท้าทายมากต่อกระบวนการทำงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในงานด้านการวางแผน แก้ไข บำบัด และฟื้นฟูเด็กและเยาวชนในระหว่างการควบคุมซึ่งมีระยะเวลาที่จำกัดสำหรับการหวังผลการแก้ไข บำบัด และฟื้นฟูได้เต็มประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ เป้าหมายในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มิได้จำกัดเพียงแค่การดูแล แก้ไข และบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปฏิบัติงานในเชิงรุก เพื่อส่งเสริมและป้องกันให้เด็กและเยาวชนกลุ่มดังกล่าวมีภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งต่อความเสี่ยงในการกระทำความผิด ที่รวมถึงการกระทำผิดซ้ำ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงได้ให้ความสำคัญกับการบูรณาการงานร่วมกับเครือข่ายทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสนับสนุนงานด้านการดูแลเด็กและเยาวชนด้วย โดยนอกจากกลุ่มเด็กและเยาวชนดังกล่าวแล้ว การพิทักษ์ และคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้เยาว์ บุคคลไร้ความสามารถ และบุคคลเสมือนไร้ความสามารถก็เป็นอีกภารกิจส่วนสำคัญตามจุดมุ่งหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่วนราชการได้กำหนดเป้าประสงค์ความสำเร็จในการดำเนินงานเอาไว้

แม้ว่ากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักอันเกี่ยวข้องกับกับบัญญัติของกฎหมาย เช่นเดียวกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่นทั่วไป แต่หากพิจารณาลึกลงถึงระบบงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะพบความแตกต่างที่สำคัญจากระบบงานของกระบวนการยุติธรรมทั่วไปที่มุ่งเน้นการควบคุม และแก้ไขบุคคลที่ละเมิดกฎหมาย ซึ่งสันนิษฐานว่าผู้ใหญ่มิ่วฒิภาวะและความสามารถในการไตร่ตรองเพื่อเล็งเห็นผลที่จะเกิดตามมาได้ก่อนลงมือกระทำความผิดมากกว่าเด็กและเยาวชนที่เป็นกลุ่มผู้รับบริการหลักของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้กระทำความผิดที่ถูกสันนิษฐานว่ายังขาดวุฒิภาวะ ประสบการณ์ และความสามารถในการจัดการอารมณ์ความรู้สึก ตลอดจนการควบคุมความคิดของตนเอง จนอาจตกเป็นเหยื่อของสภาพแวดล้อมหรือสิ่งกระตุ้นให้ลงมือกระทำความผิด ดังนั้น ระบบงานที่เป็นต้นแบบความสำเร็จของหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมจึงอาจไม่สามารถนำมาปรับใช้กับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนอย่างประสบความสำเร็จได้เสมอไป กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเอง จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการที่เป็นมาตรฐานในบริบทที่ลึกลับและยึดโยงกับคุณลักษณะเฉพาะของส่วนราชการเราเองด้วย

การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องเป็นกลไกที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้วยความต่อเนื่อง ท่ามกลางข้อจำกัดและความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีควรสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรัก ๓ ประการ คือ “ความรักในงาน รักในความเป็นมืออาชีพ และความรักในองค์กร”

ความรักในงาน/รักที่มีต่องาน

การปฏิบัติงานกับเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะกับกลุ่มที่อยู่ในสถานที่ควบคุม ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู พัฒนาคติ ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม หรืออื่นๆ ที่เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการกระทำความผิด เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความกดดันและความเสี่ยงจากพฤติกรรมที่ไม่สามารถคาดเดาได้ของเด็กและเยาวชน รวมถึงต้องปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีประตูเหล็กและกำแพงล้อมรอบ ล้วนแล้วแต่เป็นบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ไม่น่าอภิรมย์สำหรับบุคคลทั่วไป

ซึ่งผมเชื่อว่ากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นส่วนราชการที่โชคดี เพราะแม้บรรยากาศในการปฏิบัติงานในสถานที่ควบคุมจะมีความไม่น่าอภิรมย์ เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ แต่ผู้ปฏิบัติงานของเราที่มีอยู่ขณะนี้ยังคงยืนหยัดปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง และการจะปฏิบัติเช่นนั้นได้ ต้องเป็นการปฏิบัติงานด้วยความรัก ทั้งความรักที่มีต่องาน ความเห็นอกเห็นใจ และความปรารถนาดีด้วยการมอบโอกาสแก่เด็กและเยาวชนที่ก้าวพลาด ให้สามารถกลับไปเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและประเทศชาติต่อไป

การเสริมสร้างความรู้สึกรักในงานของบุคลากรในอนาคต จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่ ที่ต้องมุ่งเน้นการคัดเลือกผู้สมัครโดยพิจารณาทัศนคติและคุณลักษณะของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่ต้องมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) เป็นสำคัญ ลำดับต่อมาตามด้วยการพิจารณาในประเด็นด้านสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพพร้อมด้วย เพื่อให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้มาซึ่งบุคลากรที่มีแนวคิดและสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเอาใจใส่ดูแลต่อเด็กและเยาวชน โดยให้เขาได้มีโอกาสเข้าถึงความรักและความอบอุ่นในบริบทที่เสมือนได้รับจากสมาชิกในครอบครัวของตนเอง

ความรักในความเป็นมืออาชีพ

การสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักต่อความเป็นมืออาชีพ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นมาตรฐาน ลดความผิดพลาด และสร้างโอกาสในการยกระดับและพัฒนาต่อยอดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง อีกทั้งยังสามารถสร้างเสน่ห์ให้ส่วนราชการในการดึงดูดกลุ่มคนที่มีศักยภาพสูงเข้ามาร่วมงานได้

เพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้ความเป็นมืออาชีพของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบุคลากรที่มีคุณวุฒิวิชาชีพเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นต้องผลักดันให้บุคลากรได้รับใบอนุญาตในวิชาชีพของตนเอง และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้ขึ้นไปในระดับเชี่ยวชาญได้ นอกจากเชี่ยวชาญในวิชาชีพเฉพาะแล้ว ยังต้องได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้บริหารเพื่อทำหน้าที่กำกับและดูแลมาตรฐานการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเฉพาะด้านที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนดำเนินการอยู่ได้

ความรักในองค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรักที่มีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแนวทางการบริหารจัดการขององค์กร และยังเชื่อมโยงไปยังระดับความผูกพันของบุคลากรด้วย

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องปรับปรุงและพัฒนาให้ระบบการบริหารกำลังคนมีลักษณะเป็นแนวราบเพื่อประโยชน์ในการลดขั้นตอน ลดกระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน และเพิ่มความโปร่งใสให้เป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดภายใต้กรอบของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐโดยรัฐบาล เพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

ดังนั้น การบริหารงานให้บุคลากรเกิดความรักทั้ง ๓ ประการข้างต้นสามารถเป็นหลักประกันได้ถึงคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งจะเป็นไปอย่างเป็นมืออาชีพ โดยมีผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ดำเนินงานควบคู่ไปใน ๓ ลักษณะ คือ การกำกับ การติดตาม และการแก้ไข กล่าวคือ การกำกับให้การดำเนินงานเกิดผลสัมฤทธิ์ การติดตามให้ผลสัมฤทธิ์เกิดขึ้นตามระยะเวลาที่เหมาะสม และการแก้ไขหากการปฏิบัติงานเกิดปัญหาหรือข้อขัดข้องซึ่งต้องดำเนินการให้เท่าทันต่อความจำเป็นเร่งด่วนที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม โดยสามารถนำนโยบายของส่วนราชการไปถ่ายทอดลงสู่ระดับผู้ปฏิบัติ ผ่านการมอบหมาย กำกับดูแล และแนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความเป็นผู้นำที่สามารถบริหารจัดการทีมงานให้มีแรงจูงใจในการส่งมอบผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ ถือเป็นการช่วยสนับสนุนการเพิ่มระดับความพึงพอใจและความรักในงานของบุคลากรได้ เพราะเป็นระดับตำแหน่งที่มีความใกล้ชิดกันมากกว่าระดับอื่น



**นางสาวศิริประกาย วรปรีชา รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ฝ่ายพัฒนา)
ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๗**

ความเป็นพลวัตเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างทางสังคม ซึ่งประเทศไทยกำลังเดินทางเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ที่มาพร้อมกับแนวโน้มประชากรที่ลดลง และประชากรวัยทำงานมีจำนวนจำกัด อีกทั้งประชากรวัยทำงานจำนวนมากต้องหมดเวลาในแต่ละวันไปกับการดิ้นรนเพื่อมาจุนเจือค่าใช้จ่ายในครอบครัว และการรับภาระในการดูแลผู้สูงอายุวัยเกษียณ ทำให้ผู้ปกครองในหลายครอบครัวขาดความสามารถในการดูแลเอาใจใส่และขัดเกลาบุตรหลานให้ห่างไกลจากอิทธิพลของสิ่งเร้าต่างๆ ที่อาจพัฒนาขึ้นมาเป็นปัญหาทางจิตใจ หรือพฤติกรรมความรุนแรง และเสี่ยงต่อการกระทำความผิดได้

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากปรากฏการณ์ดังกล่าว แม้ภาพรวมของแนวโน้มการเกิดใหม่ของประชากรจะลดลง ประกอบกับการแพร่หลายของแนวคิดกระบวนการยุติธรรมทางเลือกที่พยายามหลีกเลี่ยงการตีตราเด็กและเยาวชนด้วยการควบคุมในสถานที่ควบคุม ได้ส่งผลให้แนวโน้มเด็กและเยาวชนในความควบคุมดูแลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีจำนวนลดน้อยลงไปด้วย แต่มูลเหตุที่เป็นปัจจัยในการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนกลับเพิ่มความซับซ้อนและท้าทาย ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและระบบงานที่มีคุณภาพช่วยสนับสนุนการวางแผน แก้ไข บำบัด และฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานได้ในเชิงคุณภาพ ด้วยเหตุนี้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจึงจำเป็นต้องปรับแนวคิดและรูปแบบการดำเนินงานจากเดิมที่เป็นลักษณะมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดูแลเด็กและเยาวชนที่มีความครอบคลุมในเชิงปริมาณ เนื่องจากเด็กและเยาวชนมีจำนวนค่อนข้างมาก โดยปรับเปลี่ยนมาเป็นการมุ่งเน้นผลลัพธ์ในเชิงคุณภาพของการวางแผน แก้ไข บำบัด และฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคล รวมถึงการให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเชิงรุก ด้านการป้องกันการกระทำความผิด และงานด้านการบูรณาการร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องควบคู่กันไปด้วย

เพื่อให้ผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สามารถสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น ระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนสำหรับรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาแล้ว ทั้งในมุมของการเตรียมจำนวนทรัพยากรบุคคลและระบบสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในรูปแบบที่ปรับมาเป็นการมุ่งเน้นงานเชิงคุณภาพเป็นรายกรณี ตลอดจนการเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนกำลังคนที่สูญเสียไปจากการเกษียณอายุราชการ รวมถึงการเตรียมรับมือกับการบริหารจัดการกำลังคนที่มีความหลากหลายและแตกต่างของช่วงวัย ตลอดจนรูปแบบในการดำเนินชีวิต ซึ่งอาจกลายเป็นเหตุความขัดแย้งที่กระทบต่อบรรยากาศและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหาบุคลากรใหม่ การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลที่มีจำนวนจำกัดให้คุ้มค่าสูงสุด จำเป็นต้องมีพัฒนาการที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อบุคลากรในช่วงอายุต่างๆ เพื่อให้มีความเข้าใจเบื้องต้นในคุณลักษณะเฉพาะด้านค่านิยม ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความคิด ความคาดหวัง และวิถีชีวิต ตลอดจนจุดแข็ง และจุดอ่อนของแต่ละกลุ่มคน ซึ่งปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศได้ช่วยเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลข้างต้นในงานบริหารงานบุคคล จึงเป็นโอกาสของกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชนสามารถมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถเสริมสร้างสมรรถนะและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ



นายโกมล พรหมเพ็ง รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ฝ่ายบริหาร)
ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

การจัดทำแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องให้ความสำคัญกับความสอดคล้องและความเชื่อมโยงของนโยบายกับทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารกำลังคนภาครัฐ ทั้งในระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับส่วนราชการ ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สาระสำคัญในแผนงานนี้ ควรได้รับการพัฒนามาจากกระบวนการวิเคราะห์และประเมินผลที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ แล้วนำไปเชื่อมโยงกับกรอบการพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับกลไกการกำกับดูแลกำลังคนภาครัฐ ผ่านระเบียบ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนงานที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องของรัฐบาล เพื่อนำสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาการบริหารกำลังคนภาครัฐในระดับประเทศต่อไป

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นส่วนราชการที่มีความเป็นสหวิชาชีพ อุดมไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้เชิงลึกเฉพาะด้านในหลากหลายสาขาวิชา อาทิ ด้านกฎหมาย ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านจิตวิทยา ด้านพยาบาล ด้านการศึกษา ฯลฯ ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สามารถสร้างสรรคโอกาสให้ส่วนราชการมีทางเลือกในการใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีความรู้และทักษะซึ่งครอบคลุมในหลากหลายสาขาวิชาเพื่อบูรณาการงานนำสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจที่คาดหวังไว้ได้ เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องให้ความสำคัญกับการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาระบบ รวมถึงกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีจำนวนเด็กและเยาวชนในความควบคุมที่ลดลง ซึ่งเป็นโอกาสให้ส่วนราชการสามารถมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลในเชิงคุณภาพ แทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม ขณะที่เด็กและเยาวชนในความควบคุมจำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานต้องมุ่งเน้นให้เกิดความครอบคลุมแก่เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความดูแล

ทั้งนี้ ต้องทำการทบทวนแนวทางการบริหารกำลังคนเพื่อให้มีลักษณะที่คล่องตัว บุคลากรมีทักษะการทำงานรอบด้าน (Multi-skill) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มกำลังคนซึ่งปฏิบัติงานที่หน่วยงานในส่วนกลาง ซึ่งต้องสนับสนุนการดำเนินงานเชิงระบบเป็นหลัก จึงควรมีขนาดเล็กแต่ต้องมีขีดสมรรถนะที่สูง เพื่อที่จะสามารถสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้

เมื่อกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีการทบทวนระบบและกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานปัจจุบันด้านต่างๆ ได้อย่างมีคุณภาพแล้ว กลไกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ต้องดำเนินไปควบคู่กัน โดยมี “สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน” ที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่ส่วนราชการคาดหวัง เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเชื่อมโยงความสำเร็จในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ



นางนลินดา ไกรนรา รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ฝ่ายปฏิบัติการ)
ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงปัจจุบัน

มุมมองจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ผ่านมามีจุดแข็งหรือโอกาส คือ การที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีเจ้าหน้าที่ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องตรงตามระเบียบราชการ ช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่สามารถเกิดขึ้นในกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลได้ รวมถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถชี้แจงตรวจสอบได้

และสิ่งที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อการยกระดับคุณภาพงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้ประสบความสำเร็จตามแผนงาน ที่วางไว้ได้ในอนาคต ได้แก่

- ๑) การพัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกให้รวดเร็วและได้มาซึ่งผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมในการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งต่างๆ
- ๒) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นกำลังคนคุณภาพ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน
- ๓) การพัฒนาระบบ กลไก หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน และเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ

โดยตามแผนปฏิรูปราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มีประเด็นต่างๆ ที่ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดเป็นเป้าประสงค์หรือเป้าหมาย (Goals) ในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรดำเนินการให้สำเร็จเป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) การพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)
- ๓) การปรับระบบงานการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วย ในการดำเนินงาน เช่น ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานผ่านระบบ (เช่น ระบบ DPIS) การขอหนังสือรับรองผ่านระบบออนไลน์ การใช้งานระบบ กพ.๗ อีเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
- ๔) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ทั้งวัฒนธรรมที่เป็นทางการ UKED และไม่เป็นทางการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
- ๕) การพัฒนาสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และการสร้างสุขภาวะที่ดีใน สถานที่ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน
- ๖) การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และความคิด (Mindset) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

มุมมองจากการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ความท้าทายสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กล่าวคือ ด้วยบริบทสังคมในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ ประเด็นแรกที่กำลังมีความเปลี่ยนแปลง คือ บริบททางการเมืองที่อยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านทางการเมือง อาจส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนรูปแบบของการบริหารจัดการภาครัฐในด้านต่างๆ ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ต้องเตรียมตัวเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และประเด็นที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องพิจารณาเป็นประเด็นที่สอง คือ บริบทการปฏิบัติงานภายในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความเปลี่ยนแปลงทั้งจำนวนเด็กที่มีการควบคุม กฎหมาย ระเบียบ และอื่นๆ ที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงซึ่งทำให้กระบวนการปฏิบัติงานมีความเปลี่ยนแปลง รวมถึงความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐต้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ทำให้กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ต้องเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเปลี่ยนแปลงหรือเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน ดังนั้น กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานตามบริบทที่เปลี่ยนไปได้ ป้องกันการเกิด Dead wood ภายในหน่วยงาน

มุมมองจากการปฏิบัติงานในอนาคต

ฉากทัศน์ของสถานการณ์ภาพรวมในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุดปี พ.ศ. ๒๕๗๐ หากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนยังไม่มี การเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบของการเป็น Admin หรือผู้ดูแลระบบ กล่าวคือการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบของงานประจำ มีการดำเนินงานในรูปแบบเดิม ไม่เน้นงานในเชิงการพัฒนาประสิทธิภาพ เช่น การปฏิบัติงานด้านสรรหา ก็เป็นไปตามพื้นฐานตามที่ระเบียบกำหนด ไม่ได้มีการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสรรหา หรือการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามรอบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือนเท่านั้น แต่ไม่ได้มีการนำมาใช้ให้ครบถ้วนตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

ฉากทัศน์ (Future Scenarios) ในอนาคตของสถานการณ์งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดปี พ.ศ. ๒๕๗๐ คือ การดำเนินงานของหน่วยงานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบของ Business Partner หรือผู้มีส่วนร่วมในการผลักดันภารกิจของหน่วยงาน เป็นหน่วยงานที่ไม่ใช่เพียง “สนับสนุน” การดำเนินงาน แต่เป็นหน่วยงานหนึ่งในแกนหลักที่ช่วยผลักดันองค์กร

เป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์สูงสุดด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อสิ้นสุดปี พ.ศ. ๒๕๗๐ แล้วมีทั้งสิ้น ๖ ด้าน ดังต่อไปนี้

- ๑) ด้านยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการอื่นๆ รวมถึงมีความทันสมัย ตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ๒) ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง : แผนบริหารอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารอัตรากำลัง ตามความต้องการได้ทันท่วงที สามารถอธิบายความเป็นมาเป็นไปในขั้นตอนต่างๆ ได้ ช่วยสร้างความโปร่งใส และลดความกังวลของหน่วยงานภายนอกในการบริหารจัดการด้านอัตรากำลังได้
- ๓) ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง : การพัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกให้ทันต่อความต้องการใช้กำลังคน และได้มาซึ่งผู้มีคุณสมบัติตามความต้องการขององค์กร รวมถึงมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

- ๔) ด้านข้อมูลสารสนเทศ : การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาอำนวยความสะดวกทางด้านข้อมูลสารสนเทศ เช่น การส่งคำร้องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์
- ๕) ด้านสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร : การพัฒนาสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และการสร้างสุขภาวะที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๖) ด้านงานวินัย : การดำเนินการทางวินัยที่รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ตลอดจนการลดการสะสมของการดำเนินการ

ในอนาคตความท้าทายหรืออุปสรรคสำคัญในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน คือ การพัฒนาของเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงบริบทของสิ่งต่างๆ ด้วยอัตราความเร็วแบบก้าวกระโดดหรือ Exponential โลกของการปฏิบัติงานในองค์กรจึงมีพลวัตไปในทิศทางเดียวกันจากแนวโน้มในปัจจุบันที่เน้นให้องค์กรต่างๆ บริหารจัดการอัตราากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปรับลดอัตรากำลังที่ไม่มีความจำเป็น กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องคำนึงถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาเสริมการปฏิบัติงานบางส่วนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการ Work smart, not work hard รวมถึงการวางแผนแนวทางต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น แผนอัตรากำลัง แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนพัฒนารายบุคคล เพื่อรับมือกับการอัตรากำลังในอนาคต รวมถึงสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรเพื่อเป็น Employer of choice เพื่อการได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

ความสำคัญในกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์การปฏิบัติงานในอนาคต เนื่องจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เน้นเรื่องการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรบุคคลที่มีจำกัด ดังนั้น กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรมุ่งมั่นในการเสริมสร้างให้บุคลากรของหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานทางด้านการแต่งตั้ง โยกย้ายที่มีความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Employee satisfaction) และความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Employee engagement) ได้ อีกทั้งการดำเนินการดังกล่าวยังเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้แก่หน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้ด้วยเช่นกัน

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผู้บริหารมอบ สำหรับบรรจุลงในการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

เป็นระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องเป็นระบบเดียวกัน มีกฎเกณฑ์ มาตรฐานแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา คัดเลือก ประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรในสังกัดเพื่อเตรียมคนในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานส่วนต่างๆ อาทิ การจัดทำฐานข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์และดึงข้อมูลออกมาเป็นรายงานรูปแบบต่างๆ วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูล เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างรวดเร็ว ทันทั่วถึง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๕

ขั้นตอนและวิธีการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

บทที่ ๕

ขั้นตอนและวิธีการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดแผนดำเนินการ จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๒ ขออนุมัติจัดกิจกรรมเพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการจัดทำแผน

ขั้นตอนที่ ๓ จัดกิจกรรมที่ ๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้
สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จ HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๔ สืบค้นและรวบรวมข้อมูลสำคัญ

ขั้นตอนที่ ๕ จัดกิจกรรมที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้
สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จ HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับนำเข้าร่วมกิจกรรมวิพากษ์

ขั้นตอนที่ ๗ จัดกิจกรรมที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ขั้นตอนที่ ๘ ทบทวนและปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากกิจกรรมวิพากษ์

ขั้นตอนที่ ๙ นำเสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่
ผ่านการปรับ/พัฒนาให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
เพื่อขอความเห็นชอบในหลักการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HR Scorecard) ต่อผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ ๑๐ ประกาศใช้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ขั้นตอนที่ ๑ พิจารณากำหนดแผนดำเนินการ จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้

๑.๑ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

๑.๒ แบบสำรวจข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ระยะที่ผ่านมาจากมุมมองผู้ปฏิบัติและผู้กำกับดูแลงาน

๑.๓ ข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะที่ผ่านมา

๑.๔ ข้อมูลสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีแนวโน้มส่งผลต่อ
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ขั้นตอนที่ ๒ ขออนุมัติจัดกิจกรรมเพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการจัดทำแผน

กิจกรรมที่ ๑ การเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผน

กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

กิจกรรมที่ ๒ การระดมความคิดเห็นและบูรณาการความร่วมมือเพื่อจัดทำแผน

กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

กิจกรรมที่ ๓ การวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ขั้นตอนที่ ๓ จัดกิจกรรมที่

๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

วันที่จัดกิจกรรม : ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

กลุ่มเป้าหมาย :

๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (คำสั่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)
 - ๑.๑ คณะกรรมการอำนวยการ
 - ๑.๒ คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์
๒. บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทุกคนที่สนใจในฐานะผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. วิทยากรภาคเอกชน
๔. วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน และผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. วิทยากรเอกชน

วัตถุประสงค์

เพื่อถ่ายทอดสาระสำคัญเกี่ยวกับความรู้ และองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ในปัจจุบัน อย่างสอดคล้องต่อการเพิ่มขีดความสามารถเพื่อส่งมอบผลงานคุณภาพสำหรับสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๔ สํารวจและรวบรวมข้อมูลสําคัญ

โดยเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความคาดหวังที่ผู้บริหารของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียมีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อการดำเนินงานด้านดังกล่าว เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลสําคัญในการนำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการจัดทำแบบสำรวจผลส่วนต่างความคาดหวัง/สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Gap Analysis) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นบุคลากรผู้มีส่วนได้เสียมีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทั้งนี้ มีบุคลากรตอบแบบสำรวจ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๗๕๘ ราย แบ่งเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน ๓๔๐ ราย ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๒๗๙ ราย ประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน ๕๓ ราย ประเภทจ้างเหมาบริการ จำนวน ๗๑ ราย และประเภทลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๕ ราย

ขั้นตอนที่ ๕ จัดกิจกรรมที่

๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

วันที่จัดกิจกรรม : ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

กลุ่มเป้าหมาย :

๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (คำสั่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ส่วนกลาง)

วัตถุประสงค์กิจกรรม

๑. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับบริบทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๒. เพื่อร่วมกันบูรณาการและแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผ่านการต่อยอดข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ที่รวบรวมจากความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สำหรับนำมาจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับนำเข้าร่วมกิจกรรมวิพากษ์

ขั้นตอนที่ ๗ จัดกิจกรรมที่

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วันที่จัดกิจกรรม : วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

กลุ่มเป้าหมาย :

๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทั้งหมด (คำสั่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ส่วนกลาง)
๓. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๑ – ๑๑ / ทั่วไป
๔. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเฉพาะทาง / พิเศษ
๕. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีสถานแรกรับ
๖. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ไม่มีสถานแรกรับ
๗. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลักของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
 - ๗.๑ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ
 - ๗.๒ นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก
 - ๗.๓ นักสังคมสงเคราะห์
 - ๗.๔ พนักงานคุมประพฤติ
 - ๗.๕ พยาบาลวิชาชีพ
๘. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
 - ๘.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - ๘.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี
 - ๘.๓ นักจัดการงานทั่วไป
 - ๘.๔ นักวิชาการพัสดุ
 - ๘.๕ นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๙. ตัวแทนผู้มีส่วนได้เสียจากส่วนราชการอื่น
 - ๙.๑ เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
๑๐. วิทยากรภาครัฐจากภาคเอกชน
๑๑. วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์กิจกรรม

๑. เพื่อถ่ายทอดสาระสำคัญขององค์ความรู้ด้านการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่เชื่อมโยงกับ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้กับผู้ร่วมกิจกรรม

๒. เพื่อนำเสนอสาระสำคัญของผลลัพธ์ในการดำเนินกิจกรรมที่ ๒ ที่ได้มีการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อผู้บริหาร รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับพัฒนาและปรับปรุงแผนงานข้างต้นให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ ๘ ทบทวนและปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากกิจกรรมวิพากษ์

ขั้นตอนที่ ๙ นำเสนอ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ผ่านการปรับ/พัฒนาให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความเห็นชอบในหลักการ จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ต่อผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ ๑๐ ประกาศใช้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บทที่ ๖

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้วยเครื่องมือ SWOT และ PESTEL

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ด้วยเครื่องมือ SWOT

SWOT	
------	--

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S๑ : มีการกำหนดมาตรการและแนวทางการดำเนินงานทางวินัยและจริยธรรมที่ชัดเจน	W๑ : มาตรฐาน หรือคู่มือการปฏิบัติงานของระบบงานต่างๆ ในบางระบบไม่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาอย่างเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน
S๒ : เป็นองค์กรเดียวในประเทศที่มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม	W๒ : มาตรฐานที่ใช้ในการบริหารอัตรากำลังซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด ขาดการทบทวนและปรับปรุง ให้สอดคล้องกับความต้องการและการและความเป็นในการปฏิบัติงานอย่างในปัจจุบัน อันอาจเป็นส่วนหนึ่งในสาเหตุให้บุคลากรมีภาระงานล้นมือ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันของบุคลากรกับส่วนราชการ
S๓ : เป็นองค์กรที่อุดมด้วยบุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะที่หลากหลาย	W๓ : ขาดการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะด้านสารสนเทศและข้อมูลสำหรับการบริหารงานบุคคล
S๔ : มีคำตอบแบบแผนพิเศษให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ควบคุม	W๔ : หน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนบางแห่งไม่ให้ความสำคัญกับการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะข้อมูลเรื่องสถานการณ์อัตรากำลังในกรณีที่มีการบริหารจัดการเป็นการภายในพื้นที่ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลทราบอย่างเป็นปัจจุบัน
S๕ : มีกลุ่มกำลังคนคุณภาพจำนวนมากเมื่อเทียบกับส่วนราชการอื่น ทั้งในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน อีกทั้งยังมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี	W๕ : แบบบรรยายลักษณะงานที่ใช้อยู่ ขาดการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นปัจจุบัน ส่งผลให้บุคลากรบางกลุ่มมีภาระงานล้นมือ และกระทบต่อแรงจูงใจใ้สมารถทำงานในเชิงคุณภาพ
S๖ : มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่รัฐจัดทำให้ตามกฎหมาย	W๖ : ขาดระบบเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรที่ชัดเจน
	W๗ : การมีค่าตอบแทนพิเศษที่ไม่ครอบคลุมสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	W๘ : ขาดการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง W๙ : ขาดการสนับสนุนอย่างเป็นระบบในการให้บุคลากรในสายวิชาชีพเฉพาะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ W๑๐ : สภาพแวดล้อมของสถานที่ในการปฏิบัติงานมีลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวย โดยเฉพาะในสถานที่ควบคุม W๑๑ : ขาดกลไกการสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อบูรณาการงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็ว W๑๒ : บุคลากรระดับหัวหน้างานบางส่วนไม่สามารถบริหารจัดการผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพได้ W๑๓ : บุคลากรบางส่วนขาดคุณลักษณะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างเท่าทันต่อบริบทและสถานการณ์งานด้านการกระบวนการยุติธรรม เด็กและเยาวชนในปัจจุบัน W๑๔ : บุคลากรบางส่วนมุ่งเน้นงานในเชิงลึกเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญตามสายงานของตัวเอง โดยขาดความเข้าใจในระบบงานพื้นฐานของสายงานอื่น ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดที่ล่าช้า นำไปสู่ลักษณะการทำงานที่ต่างคนต่างทำขาดการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ W๑๕ : ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานขาดมาตรฐานในการกำกับดูแลให้บุคลากรทุกคนรู้สึกถึงบรรทัดฐานและความท้าทายของงานที่นำมาใช้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	W๑๖ : การมีค่านิยมในการดำเนินงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายในเชิงปริมาณ แต่ขาดการพิจารณาความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งด้านจำนวนและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงระดับความสามารถของระบบงานที่มีอยู่ ส่งผลให้การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าประสงค์แต่เพียงในเชิงปริมาณ แต่ไม่ประสบความสำเร็จในเชิงคุณภาพได้อย่างยั่งยืน W๑๗ : ขาดกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ในการที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้มีโอกาสแสดงความเห็นและสื่อสารข้อมูลต่างๆ สะท้อนกลับไปยังผู้บริหารซึ่งเป็นคนกำหนดนโยบายโดยตรง W๑๘ : ระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนไม่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อส่วนราชการ เป็นผลให้มีแนวโน้มอัตราการสูญเสียบุคลากรด้วยความสมัครใจอย่างต่อเนื่อง ทำให้ส่วนราชการสูญเสียโอกาสในการใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ที่ถูกต้องส่งสมไว้แก่บุคลากรกลุ่มดังกล่าว และยังเป็นภาระบั่นทอนขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงานที่ยังอยู่ ซึ่งอาจเป็นบุคลากรหน้าใหม่ที่มีประสบการณ์ในงานน้อยกว่า ที่ต้องทดแทนและรับภาระงานหนักขึ้นในระหว่างที่รอการสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทน W๑๙ : บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวนและสมรรถนะที่จำกัดและไม่สอดคล้องต่อภาระงาน อีกทั้งยังมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของลักษณะการดำเนินงานที่มีความซับซ้อน รวมถึงต้องมีความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มากยิ่งขึ้น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	W๒๐ : ทรัพยากรในการบริหารจัดการกำลังคนในเรื่องต่างๆ มีจำนวนจำกัด ทั้งด้านงบประมาณในการจัดหาระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการจัดการสารสนเทศ และการอำนวยความสะดวกให้เกิดระบบการพัฒนารวมถึงถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนข้อจำกัดในด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการใช้งานเครื่องมือทางเทคโนโลยี หรือเรื่องการบริหารจัดการงานบุคคลเชิงลึกในประเด็นต่างๆ ที่ไม่ใช่เพียงพอ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค/ความท้าทาย (Threats)
O๑ : นโยบายของกลุ่มการเมืองมีแนวโน้มให้ความสำคัญต่องานด้านเด็กและเยาวชน	T๑ : สถานการณ์ทางการเมืองที่ผันผวนส่งผลต่อความต่อเนื่องของการดำเนินนโยบายภาครัฐ
O๒ : กลุ่มการเมืองมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการปรับงานบริการภาครัฐให้มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน	T๒ : แนวโน้มเศรษฐกิจมีลักษณะซบเซา/กำลังฟื้นตัว ส่งผลต่อการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดการกำลังคนภาครัฐของส่วนราชการที่จำกัด
O๓ : ค่านิยมในสังคมที่เปิดรับการปรับตัวเพื่อเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้งายมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการใช้เทคโนโลยี อันเป็นปัจจัยเชิงบวกที่สนับสนุนการสร้างการเปลี่ยนแปลงในส่วนราชการ	T๓ : การได้รับสนับสนุนงบประมาณที่จำกัดส่งผลต่อความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
O๔ : แนวโน้มอัตราการเกิดของประชาชนมีจำนวนลดลง ซึ่งอาจเป็นเหตุให้จำนวนเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมมีจำนวนน้อยลงและเป็นโอกาสให้ส่วนราชการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเชิงลึกอย่างมืออาชีพและมีคุณภาพได้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม	T๔ : สภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องให้ความสำคัญเพื่อไม่ให้เกิดกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการสูญเสียการทุจริต ประสิทธิภาพ
O๕ : ส่วนราชการสามารถมีเครื่องมือสำหรับเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างสะดวก แม่นยำ รวดเร็ว และสอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น	T๕ : กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกำลังต้องประสบปัญหาเรื่องโครงสร้างอายุของบุคลากรเช่นเดียวกับหลายส่วนราชการ โดยใน ๕ ปีข้างหน้าจะมีแนวโน้มการสูญเสียบุคลากรในตำแหน่งสำคัญจากการเกษียณอายุราชการจะมีเป็นจำนวนมาก
O๖ : ส่วนราชการสามารถมีกลไกในการสื่อสารและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการได้อย่างสะดวก เสมอภาค และรวดเร็ว รวมถึงยังอำนวยความสะดวกตรวจสอบการทำงานเป็นไปได้อย่างเป็นระบบด้วย	T๖ : ลักษณะความเป็นสังคมเมืองที่ถุกกระตุ้นให้ขยายตัวอย่างรวดเร็วด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้เด็กและเยาวชนมีแนวโน้มขาดการดูแลขัดเกลาใกล้ชิดจากผู้ปกครอง ทำให้อาจถูกล่อลวงหรือชักจูงให้ต้องเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและมีลักษณะการกระทำผิดที่ซับซ้อนและรุนแรงได้มากขึ้น

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค/ความท้าทาย (Threats)
O๗ : มีกฎหมายที่แบ่งส่วนโครงสร้างการบริหารงานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ครอบคลุมพื้นที่ทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย	T๗ : จำนวนประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง อีกทั้งปัจจุบันมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลายโดยไม่จำกัดอยู่เพียงแรงงานประจำ ส่งผลต่อความท้าทายในการสรรหาและดึงดูดบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพให้เข้าสู่ส่วนราชการ ตลอดจนการรื้อปรับให้คงอยู่ทำประโยชน์ให้กับส่วนราชการได้อย่างมั่นคง
O๘ : มีระเบียบและหลักเกณฑ์ตามกฎหมายที่ออกมาเพื่ออำนวยความสะดวกการปรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมในปัจจุบันได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น อาทิ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	T๘ : การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลให้ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการความแตกต่างทางสังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับความหลากหลายได้อย่างเท่าเทียมนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่นำดีดึงดูดและสร้างสรรค์ T๙ : สังคมมีความตื่นตัวในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของภาครัฐ และตระหนักถึงการปกป้องสิทธิของตนเองมากขึ้น
	T๑๐ : ส่วนราชการอาจสูญเสียต่อการถูกสวมรอยโดยมิฉาชีพในการสร้างความเสียหายและก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในพันธกิจที่ซ่อนเร้นได้
	T๑๑ : การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อาจไม่สามารถพัฒนาความสามารถของบุคลากรและระบบงานได้เท่าทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
	T๑๒ : การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอาจเป็นลักษณะงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการและสมรรถนะของบุคลากรบางกลุ่ม
	T๑๓ : บรรยาการการปฏิบัติงานในส่วนราชการมีแนวโน้มที่จะเต็มไปด้วยความแตกต่างและหลากหลาย ทั้งด้านช่วงวัย ความคิด ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยมทางเพศ และอื่นๆ ซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้เกิดความเคารพในความแตกต่างซึ่งกันและกันเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ด้วยร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค/ความท้าทาย (Threats)
	T๑๔ : การขยายความเจริญของประเทศไทยในด้านต่างๆ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมของหน่วยงานในสังกัดบางแห่งเต็มไปด้วยมลพิษจากการจราจรที่ติดขัด และการก่อสร้างที่เต็มไปด้วยฝุ่นละออง อันอาจส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้
	T๑๕ : การจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ควบคุมบางแห่งไม่ได้รับการทบทวนเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาด้านความปลอดภัยหรือการมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรอย่างสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในพื้นที่ และคุณลักษณะของเด็กและเยาวชนที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจเป็นเหตุที่เพิ่มความรู้สึกรังเกียจบรรยากาศการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์ให้กับบุคลากรได้
	T๑๖ : ส่วนราชการจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความประพฤติของข้อมูลส่วนบุคคล และการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการปฏิบัติงาน
	T๑๗ : เด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรมที่ถูกควบคุมมีแนวโน้มลดลงทั้งจำนวนและระยะเวลาที่ถูกควบคุม จากผลของกระบวนการยุติธรรมทางเลือก
	T๑๘ : มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐส่งผลต่อข้อจำกัดด้านความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลังให้ตอบสนองภารกิจงานที่ต้องมุ่งเน้นงานในเชิงลึก ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อจำกัดจากแนวทางการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่มุ่งควบคุมจำนวนข้าราชการ และเปลี่ยนเป็นการจ้างงานประเภทอื่นที่มีระดับความผูกพันในงานที่แตกต่างกัน
	T๑๙ : กฎระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนมากมีความซ้ำซ้อน และไม่ได้รับการทบทวนหรือปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

บทที่ ๗

ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างความคาดหวัง/สถานการณ์ปัจจุบัน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Gap Analysis)

บทที่ ๗

ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างความคาดหวัง/สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Gap Analysis)

คำชี้แจง : ผลการวิเคราะห์ส่วนต่างที่นำมาจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ทุกระดับ และทุกประเภทการจ้างงาน ในฐานผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยเป็นการสอบถามถึงความคิดเห็นในประเด็นสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒๒ ประเด็นว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคาดหวังกับประเด็นนั้นอย่างไร และในปัจจุบันสถานการณ์ของประเด็นนั้น ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด ระยะเวลาในการดำเนินการสำรวจตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

สรุปผลการตอบแบบสำรวจ : มีบุคลากรกรมพินิจฯ ตอบแบบสำรวจ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๗๕๘ ราย แบ่งเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน ๓๔๐ ราย ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๒๓๙ ราย ประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน ๕๓ ราย ประเภทจ้างเหมาบริการ จำนวน ๗๑ ราย และประเภทลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๕ ราย

ประเด็น (สรุปจากการสำรวจความคิดเห็น)	ความสำคัญของประเด็นนี้ส่งผลสัมฤทธิ์ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)					Total	ค่าเฉลี่ย	สภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้ดีมากน้อยเพียงใด)					Total	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง (Gap)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕			
๑. การมีระบบบริหารจัดการ กลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถสูงที่มีคุณภาพ (Talent Management)	๓	๒	๘๙	๓๘๘	๒๗๕	๓๒๐๑	๔.๒๒	๓	๕๔	๓๔๕	๒๕๕	๑๐๐	๒๖๖๖	๓.๕๒	๐.๗๑
๒. การเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำ ระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๕	๑๓	๑๒๕	๓๕๖	๒๕๘	๓๑๒๐	๔.๑๒	๑๐	๙๑	๓๓๖	๒๓๖	๘๔	๒๕๖๔	๓.๓๙	๐.๗๓
๓. การปรับปรุง/พัฒนาระบบ สมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการใช้ ประโยชน์จากกำลังคน	๓	๓	๗๓	๓๓๗	๓๔๑	๓๒๘๑	๔.๓๓	๓	๗๘	๓๒๖	๒๔๘	๑๐๒	๒๖๓๙	๓.๔๙	๐.๘๕

ประเด็น (สรุปจากการสำรวจความคิดเห็น)	ความสำคัญของประเด็นนี้ส่งผลสัมฤทธิ์ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)					Total	ค่าเฉลี่ย	สภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้มากน้อยเพียงใด)					Total	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง (Gap)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕			
๔. การมีแผนงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ ต่อการบูรณาการร่วมกับแผนงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑	๖	๗๑	๓๒๐	๓๕๙	๓๓๐๑	๔.๓๖	๘	๕๗	๓๑๔	๒๖๘	๑๑๐	๒๖๘๖	๓.๕๕	๐.๘๑
๕. การมีระบบงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้าถึง ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	๑	๘	๖๕	๓๐๘	๓๗๕	๓๓๑๙	๔.๓๘	๕	๗๓	๒๘๗	๒๗๑	๑๒๑	๒๗๐๑	๓.๕๗	๐.๘๒
๖. การขับเคลื่อนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วยระบบข้อมูล และสารสนเทศที่มีคุณภาพ	๑	๙	๖๔	๓๐๗	๓๗๖	๓๓๑๙	๔.๓๘	๖	๖๐	๒๗๙	๒๙๙	๑๒๑	๒๗๓๒	๓.๖๑	๐.๗๔
๗. การพัฒนาศักยภาพในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาเสริมสร้าง ความเป็น Digital HR	๑	๕	๖๕	๓๑๖	๓๗๑	๓๓๒๒	๔.๓๙	๔	๖๐	๒๗๐	๓๐๒	๑๒๑	๒๗๔๗	๓.๖๓	๐.๗๖
๘. การทบทวนกระบวนการ เพื่อปรับปรุง/พัฒนาระบบงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	๑	๖	๖๕	๒๙๓	๓๙๒	๓๓๔๐	๔.๔๑	๓	๗๗	๒๘๗	๒๖๘	๑๒๒	๒๗๐๐	๓.๕๗	๐.๘๕

ประเด็น (สรุปจากการสำรวจความคิดเห็น)	ความสำคัญของประเด็นนี้ส่งผลสัมฤทธิ์ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)					Total	ค่าเฉลี่ย	สภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้มากน้อยเพียงใด)					Total	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง (Gap)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕			
๙. การให้ความสำคัญกับการ สื่อสารนโยบายและมาตรการ ด้านการบริหารงานบุคคล	๑	๗	๖๓	๓๓๕	๓๕๑	๓๒๙๙	๔.๓๖	๖	๕๔	๓๐๕	๒๗๑	๑๒๑	๒๗๑๘	๓.๕๙	๐.๗๗
๑๐. การสนับสนุนให้บุคลากรมี ส่วนร่วมกับการกำหนดทิศทาง การบริหารงานบุคคล(Employee Centricity)	๒	๙	๗๐	๓๒๖	๓๕๐	๓๒๘๔	๔.๓๔	๑๐	๙๑	๒๘๑	๒๖๕	๑๑๐	๒๖๔๕	๓.๔๙	๐.๘๕
๑๑. การมีระบบบริหารผลการ ปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีคุณภาพ	๑	๘	๔๘	๒๓๑	๔๖๙	๓๔๓๐	๔.๕๓	๙	๖๓	๒๖๙	๒๗๗	๑๓๙	๒๗๔๕	๓.๖๓	๐.๙๐
๑๒. การส่งเสริมวัฒนธรรมในการ มีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น (Empathy Mindset) ในส่วนราชการ	๒	๗	๖๐	๒๖๑	๓๙๗	๓๓๔๕	๔.๔๒	๑๓	๗๕	๒๘๑	๒๕๘	๑๓๐	๒๖๘๘	๓.๕๕	๐.๘๗
๑๓. การเตรียมความพร้อม เพื่อจัดทำระบบเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Path)	๐	๑๑	๖๔	๓๑๔	๓๖๘	๓๓๑๐	๔.๓๗	๒๐	๘๘	๒๘๘	๒๕๓	๑๐๘	๒๖๑๒	๓.๔๕	๐.๙๒
๑๔. การส่งเสริมการสร้าง ความเชี่ยวชาญในงานและความเป็น มืออาชีพให้กับบุคลากร	๐	๘	๖๐	๒๘๐	๔๐๙	๓๓๖๑	๔.๔๔	๔	๗๗	๒๘๗	๒๗๒	๑๑๗	๒๖๙๒	๓.๕๖	๐.๘๘
๑๕. การเสริมสร้างประสิทธิภาพ การบริหารกำลังคนระดับหัวหน้างาน	๒	๖	๖๔	๒๘๒	๔๑๒	๓๓๔๙	๔.๔๒	๑๓	๗๗	๒๘๗	๒๖๗	๑๑๓	๒๖๖๑	๓.๕๒	๐.๙๑

ประเด็น (สรุปจากการสำรวจความคิดเห็น)	ความสำคัญของประเด็นนี้ส่งผลสัมฤทธิ์ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)					Total	ค่าเฉลี่ย	สภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้มากน้อยเพียงใด)					Total	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง (Gap)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕			
๑๖. การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ในการป้องกันและการกระทำคามผิด ประเพณีมิชอบ	๑	๖	๕๒	๒๘๖	๔๐๓	๓๓๓๓๓	๔.๔๖	๕	๕๗	๒๘๓	๒๗๕	๑๓๗	๒๗๕๓	๓.๖๔	๐.๘๒
๑๗. การมีระบบงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส และเข้าถึง ได้สะดวก	๒	๙	๔๓	๒๗๙	๔๒๔	๓๓๘๘๕	๔.๔๗	๑๑	๗๐	๒๘๓	๒๕๖	๑๓๗	๒๗๐๙	๓.๕๘	๐.๘๙
๑๘. การส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือ จากที่รัฐบาลจัดหาให้ และตรง ตามความต้องการของบุคลากร โดยสอดคล้องกับความสามารถที่ ส่วนราชการจะจัดหาได้ตามกฎหมาย	๓	๑๐	๗๓	๒๙๗	๓๗๔	๓๓๐๐	๔.๓๖	๑๕	๑๐๖	๒๗๙	๒๔๑	๑๑๖	๒๖๐๘	๓.๔๕	๐.๙๑
๑๙. การส่งเสริมความเสมอภาค ภายใต้บริบทความหลากหลาย ด้วยความเท่าเทียม	๔	๑๑	๖๒	๒๘๐	๔๐๐	๓๓๓๒	๔.๔๐	๑๕	๖๔	๓๐๐	๒๔๖	๑๓๒	๒๖๘๗	๓.๕๕	๐.๘๕
๒๐. การมีนโยบายและมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดูแลสุขภาพกายและใจ ให้เป็นบุคลากรที่มีความสุข	๔	๑๔	๕๖	๒๕๘	๔๒๕	๓๓๕๗	๔.๔๓	๒๐	๑๐๘	๒๗๑	๒๓๔	๑๒๔	๒๖๐๕	๓.๔๔	๐.๙๙

ประเด็น (สรุปจากการสำรวจความคิดเห็น)	ความสำคัญของประเด็นนี้ส่งผลสัมฤทธิ์ ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ต้องทำ/จำเป็น/เร่งด่วน)					Total	ค่าเฉลี่ย	สภาพปัจจุบัน (ทำเรื่องนี้ได้มากน้อยเพียงใด)					Total	ค่าเฉลี่ย	ผลต่าง (Gap)
	๑	๒	๓	๔	๕			๑	๒	๓	๔	๕			
๒๑. การพัฒนาภูมิคุ้มกันเพื่อ สร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงตลอด เส้นทางการปฏิบัติงาน (Employee Journey) และพร้อมก้าวสู่จุดหมาย ในวัยเกษียณที่มั่นคง	๓	๑๒	๖๔	๒๗๖	๔๐๒	๓๓๓๓๓	๔.๔๐	๑๕	๘๔	๒๙๕	๒๓๓	๑๓๐	๒๖๕๐	๓.๕๐	๐.๙๐
๒๒. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานร่วมกันที่เป็นมิตร	๒	๙	๖๒	๒๗๑	๔๑๓	๓๓๕๕	๔.๔๓	๙	๗๐	๓๐๕	๒๒๘	๑๔๕	๒๗๐๑	๓.๕๗	๐.๘๖

สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างความคาดหวัง/สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
(Gap Analysis)

ลำดับ	ผลต่างที่เรียงจากมากไปหาน้อย	ผลต่าง
๑	๒๐. การมีนโยบายและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดูแลสุขภาพกายและใจให้เป็นบุคลากรที่มีความสุข	๐.๙๙
๒	๑๓. การเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	๐.๙๒
๓	๑๕. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนระดับหัวหน้างาน	๐.๙๑
	๑๘. การส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือจากที่รัฐบาลจัดหาให้ และตรงตามความต้องการของบุคลากร โดยสอดคล้องกับความสามารถที่ส่วนราชการจะจัดหาได้ตามกฎหมาย	๐.๙๑
๔	๑๑. การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีคุณภาพ	๐.๙
	๒๑. การพัฒนาภูมิคุ้มกันเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงตลอดเส้นทางการปฏิบัติงาน (Employee Journey) และพร้อมก้าวสู่จุดหมายในวัยเกษียณที่มั่นคง	๐.๙
๕	๑๗. การมีระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส และเข้าถึงได้สะดวก	๐.๘๙
๖	๑๔. การส่งเสริมการสร้างความเชี่ยวชาญในงานและความเป็นมืออาชีพให้กับบุคลากร	๐.๘๘
๗	๑๒. การส่งเสริมวัฒนธรรมในการมีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น (Empathy Mindset) ในส่วนราชการ	๐.๘๗
๘	๒๒. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานร่วมกันที่เป็นมิตร	๐.๘๖
๙	๓. การปรับปรุง/พัฒนาระบบสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้ประโยชน์จากกำลังคน	๐.๘๕
	๘. การทบทวนกระบวนการงานเพื่อปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	๐.๘๕
	๑๙. การส่งเสริมความเสมอภาคภายใต้บริบทความหลากหลายด้วยความเท่าเทียม	๐.๘๕
๑๐	๑๐. การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับการกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคล (Employee Centricity)	๐.๘๔
๑๑	๕. การมีระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	๐.๘๒
	๑๖. การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันการกระทำความผิดประพฤติดังมิชอบ	๐.๘๒
๑๒	๔. การมีแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการบูรณาการร่วมกับแผนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๐.๘๑
๑๓	๖. การขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพ	๐.๗๘
๑๔	๙. การให้ความสำคัญกับการสื่อสารนโยบายและมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล	๐.๗๗
๑๕	๗. การพัฒนาศักยภาพในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเสริมสร้างความเป็น Digital HR	๐.๗๖
๑๖	๒. การเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๐.๗๓
๑๗	๑. การมีระบบบริหารจัดการกลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถสูงที่มีคุณภาพ (Talent Management)	๐.๗๑

บทที่ ๘

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๘

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ได้ทำการวิเคราะห์หวัสยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นเชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ตลอดจนทิศทาง นโยบาย ความคาดหวังของผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีที่ผ่านมา และผลการประเมินความคาดหวังและสภาพปัจจุบัน รวมทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มาพิจารณาประกอบเพื่อวิเคราะห์ว่าประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลใดมีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร ในระยะเวลาที่ผ่านมา แล้วนำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีจำนวนรวม ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการที่มุ่งเน้นบุคลากร
๒. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สะดวก โปร่งใส คุ่มค่า และเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง
๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานที่มีความสุข
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใส และมีคุณธรรม
๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลและมีความสุข

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์รวมถึงการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เกิดจากการพิจารณาผลต่างการวิเคราะห์ความคาดหวังและสภาพปัจจุบันของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปสู่การกำหนดประเด็นการพิจารณา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลต่างลำดับที่ ๑

คือประเด็นการมีนโยบายและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดูแลสุขภาพกายและใจให้เป็นบุคลากรที่มีความสุข

นำไปสู่ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา “การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานที่มีความสุขในแผน HR Scorecard”

ผลต่างลำดับที่ ๒

คือประเด็นการเตรียมความพร้อมเพื่อจัดทำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

นำไปสู่ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการที่มุ่งเน้นบุคลากรในแผน HR Scorecard”

ผลต่างลำดับที่ ๓

คือประเด็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนระดับหัวหน้างาน และประเด็นการส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือจากที่รัฐบาลจัดทำให้ และตรงตามความต้องการของบุคลากร โดยสอดคล้องกับความสามารถที่ส่วนราชการจะจัดหาได้ตามกฎหมาย

นำไปสู่ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการที่มุ่งเน้นบุคลากร และการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานที่มีความสุขในแผน HR Scorecard”

ผลต่างลำดับที่ ๔

คือประเด็นการมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีคุณภาพ และประเด็นการพัฒนา ภูมิคุ้มกันเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงตลอดเส้นทางการปฏิบัติงาน (Employee Journey) และพร้อม ก้าวสู่จุดหมายในวัยเกษียณที่มั่นคง

นำไปสู่ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา “การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใส และมีคุณธรรมในแผน HR Scorecard”

ผลต่างลำดับที่ ๕

คือประเด็นการมีระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส และเข้าถึงได้สะดวก

นำไปสู่ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา “การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลและมีความสุข ในแผน HR Scorecard”

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)
มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ เป้าประสงค์ ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
๑	พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการที่มุ่งเน้นบุคลากร	๑) บริหารกำลังคนเชิงรุกให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๒) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสั่งสมประสบการณ์เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
๒	การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สะดวก โปร่งใส คุ้มค่า และเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง	๓) กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง และเข้าถึงได้โดยสะดวก ๔) ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ความเป็นปัจจุบัน สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน การบริหาร และประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องต่อความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในฐานะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
๓	การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานที่มีความสุข	๖) สร้างแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และมีความสุข ๗) บุคลากรมีวิธีการทำงานร่วมกันที่เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ผ่านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร เพื่อลดโอกาสการมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์และการเกิดความขัดแย้งในองค์กร ๘) ปรับปรุงรูปแบบการสื่อสารด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ เท่าทันต่อสถานการณ์และอำนวยความสะดวกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านงานบุคคลได้โดยสะดวก ๙) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และเทคนิคการบริหารงานบุคคลร่วมกัน ๑๐) การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ๑๑) การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๑๒) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
๔	การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใส และมีคุณธรรม	๑๓) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ๑๔) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต ๑๕) ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการถ่ายทอดข้อมูลที่จำเป็นต่อการร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการปกป้องการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส
๕	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลและมีความสุข	๑๖) บุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล และเป็นบุคลากรที่มีความสุขทั้งกายและใจ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น ๑๖ เป้าประสงค์ไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ที่ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)
- มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๑๖ เป้าประสงค์ ที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะเวลา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ของแต่ละเป้าประสงค์ เพื่อบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์นั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดและมีวิธีการวัด/ประเมินอย่างไร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑	พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการที่มุ่งเน้นบุคลากร	๑.๑ บริหารกำลังคนเชิงรุกให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	๑) ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการได้สำเร็จตามแผนอัตรากำลัง ระยะ ๔ ปี
		๑.๒ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรส่งเสริมประสบการณ์เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๒) ร้อยละความสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการได้สำเร็จตามแผนสรรหาบุคลากร
๒	การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สะดวก โปร่งใส คุ่มค่า และเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง	๒.๑ กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง และเข้าถึงได้โดยสะดวก	๑) จำนวนกระบวนการที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
		๒.๒ ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเป็นปัจจุบัน สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงาน การบริหาร และประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องต่อความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
		๒.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ในฐานะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ที่มี ประสิทธิภาพ	๑) จำนวนกระบวนงานสำคัญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาให้มี มาตรฐานที่ชัดเจน
๓	การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการปฏิบัติงานที่มีความสุข	๓.๑ บุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และมีแรงจูงใจที่มาจากความ ผูกพันต่อองค์กรในการส่งมอบ ผลงานที่มีคุณภาพ	๑) ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุน การสร้างความผูกพันของบุคลากร
		๓.๒ บุคลากรมีวิธีการทำงาน ร่วมกันที่เป็นไปตามความ คาดหวังขององค์กร ผ่านการ ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กร เพื่อลดโอกาสการมีพฤติกรรม ไม่พึงประสงค์ และการเกิด ความขัดแย้งในองค์กร	๑) ร้อยละของจำนวนกิจกรรม ที่ดำเนินการสำเร็จ
		๓.๓ เพิ่มระดับความพึงพอใจ ของบุคลากร ในการเข้าถึง/แจ้ง ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยมั่นใจได้ ว่ากระบวนงานด้านการบริหาร งาน บุ ค ค ล จ ะ มี ค ุ ณ ภ า พ สามารถตรวจสอบได้ เท่าทัน ต่อสถานการณ์ และเข้าถึงได้ โดยสะดวก	๑) ระดับความสำเร็จในการ พัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพของ เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากร บุคคล กรมพินิจฯ ในการสื่อสาร ข้อมูลด้านงานบุคคลที่ครอบคลุม กระบวนงานสำคัญได้อย่างเท่า หันต่อสถานการณ์และเข้าถึงได้ โดยสะดวก
		๓.๔ ผู้ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับ การถ่ายทอดวัฒนธรรมการ ทำงานเป็นทีม ผ่านการทบทวน การทำงาน และการเรียนรู้ ร่วมกันด้วยประสบการณ์จริง จากการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา แนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ต่อไปในอนาคต	๑) จำนวนกิจกรรมที่ทำสำเร็จ และจัดทำรายงานสรุปผล ส่งผู้บริหาร

ลำดับ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
		๓.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความ ประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมาย	๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
			๒) ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน อภิบาลและการพินิจได้รับการพัฒนา
			๓) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
		๓.๖ พัฒนาบุคลากรให้มีความ คุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
		๓.๗ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
๔	การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วย ความโปร่งใส และมีคุณธรรม	๔.๑ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๑) ความสำเร็จในการจัดทำ หลักเกณฑ์หรือแนวทางที่แสดง ถึงความเป็นธรรมและโปร่งใส ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตามที่กำหนด
		๔.๒ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในความ สำคัญของการปฏิบัติงานอย่าง มีคุณธรรม จริยธรรม และการ ป้องกันปราบปรามการทุจริต	๑) ร้อยละความสำเร็จในการจัด โครงการ/กิจกรรมจากจำนวน ทั้งหมดที่ถูกกำหนดไว้
		๔.๓ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการ ถ่ายทอดข้อมูลที่จำเป็นต่อ การร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ ปกป้องการดำเนินงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล ด้วย ความโปร่งใส	๑) ร้อยละความพึงพอใจของผู้มี ส่วนได้เสียที่มีต่อการได้รับการ ถ่ายทอดข้อมูลที่จำเป็นด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึด หลักธรรมาภิบาล
๕	การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่สมดุลและมีความสุข	๕.๑ บุคลากรได้รับการส่งเสริม คุณภาพชีวิตให้มีความสุข และเป็นบุคลากรที่มีความสุข ทั้งกายและใจ	๑) ความสำเร็จในการจัดทำ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

บทที่ ๙

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

บทที่ ๙

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
บริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนคุณภาพชีวิต ควบคู่ ความเป็นมืออาชีพ ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้เท่าทัน ต่อความเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการ ที่มุ่งเน้นบุคลากร ๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สะดวก โปร่งใส คุ่มค่า และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการปฏิบัติงาน ที่มีความสุข ๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ด้วยความโปร่งใส และมีคุณธรรม ๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลและมีความสุข
พันธกิจ	
๑. การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นคู่มือ เชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ๒. การบริหารกำลังคน โดยมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ และเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง ๓. การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพด้วยการใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่เหมาะสม ๔. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสูง ๕. การดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส และพร้อมรับการตรวจสอบ ๖. การสนับสนุนบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข	
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	
๑. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง พัทธกษัณณ์คุ้มครองเด็ก เยาวชน และผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นมาตรฐานสากล ๒. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของเครือข่าย และบูรณาการในการพัทกษัณณ์ คุ้มครองเด็ก เยาวชน และครอบครัว ๓. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง พัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กร ให้มีมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ บริหารกำลังคนเชิงรุก ให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๑.๒ สร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรส่งเสริมประสิทธิภาพ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ	๑. ร้อยละความสำเร็จ ของกิจกรรมที่ดำเนินการ ได้สำเร็จตามแผนอัตรา กำลัง ระยะ ๔ ปี	๑) ดำเนินกิจกรรมตามแผน อัตรากำลังที่ประกอบด้วย กิจกรรม ดังนี้ - สร้างทางเลือกที่หลากหลาย ในการใช้ทรัพยากรบุคคล - ปรับปรุงมาตรฐานอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสม - สร้างกำลังคนที่พร้อมทดแทน การสูญเสียอัตรากำลังใน ตำแหน่งสำคัญ - ทบทวนและปรับปรุงการ กำหนดสมรรถนะของกรม พินิจฯ - สร้างแนวทางการบริหาร กำลังคนคุณภาพและมี สมรรถนะสูงที่เป็นระบบ (Talent Management) - ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	กบค.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล		๒. ร้อยละความสำเร็จ ของกิจกรรมที่ดำเนินการ ได้ตามแผนสรรหาบุคลากร	๑) จัดทำและดำเนินการตาม แผนการสรรหาบุคลากร ประจำปี	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	กบค.
	๒.๑ กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลมี ความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย เท้าทันต่อความ เปลี่ยนแปลง และเข้าถึงได้ โดยสะดวก	๒.๑.๑ จำนวนกระบวนการ ที่มีการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑) นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) มาใช้ในการะบวนการ สำคัญด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่า ๓ กระบวนการ	ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่า ๔ กระบวนการ	ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ไม่น้อยกว่า ๕ กระบวนการ	กบค.
	๒.๒ ระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลมีความเป็นปัจจุบัน สามารถสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน การบริหาร และ ประกอบบริการที่ดี สืบใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อความต้องการ ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบ สารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ และสอดคล้อง กับความต้องการของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	๑) ดำเนินการพัฒนาระบบ บริหารจัดการระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	สำรวจความ คิดเห็นเพื่อ การปรับปรุง พัฒนาระบบ ให้สอดคล้องต่อ ความต้องการ ของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง	กำหนดแผน การพัฒนาระบบ สารสนเทศ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และดำเนินการ ตามแผนได้ สำเร็จไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐	ดำเนินการ สำเร็จตามแผน ที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการ ตามแผน ได้สำเร็จ และมี ผลประเมิน ความพึงพอใจ ในการใช้ระบบ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	กบค.
	๒.๓ การบริหารทรัพยากร บุคคลมีการดำเนินงานที่ เป็นมาตรฐานเพื่อสนับสนุน ความเป็นหุ้นส่วนเชิง กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ จำนวนกระบวนการ สำคัญด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการ ปรับปรุง/พัฒนาให้มี มาตรฐานที่ชัดเจน	๑) จัดทำคู่มือ เอกสาร หรือ แนวทางทำงานในการะบวนการ สำคัญด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีคุณภาพและมี มาตรฐานที่ชัดเจน	ไม่น้อยกว่า ๕ กระบวนการ	ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่า ๑๐ กระบวนการ	ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่า ๑๕ กระบวนการ	ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ไม่น้อยกว่า ๒๐ กระบวนการ	กบค.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และมีแรงจูงใจที่มาจาก ความผูกพันต่อองค์กร ในการส่งมอบผลงานที่มี คุณภาพ	๓.๑.๑ จำนวนกิจกรรมที่มี ส่วนสนับสนุนการเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากรที่ ดำเนินการได้สำเร็จ	๑) ดำเนินกิจกรรมที่มี ส่วนสนับสนุนการ เสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากร	ดำเนินกิจกรรม ที่มีส่วน สนับสนุนการ เสริมสร้าง ความผูกพัน ของบุคลากร ที่ดำเนินการ ได้สำเร็จ ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม	ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ มีกิจกรรมที่มี ส่วนสนับสนุน การเสริมสร้าง ความผูกพัน ของบุคลากร ที่ดำเนินการ ได้สำเร็จ ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม	ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีกิจกรรมที่มี ส่วนสนับสนุน การเสริมสร้าง ความผูกพัน ของบุคลากร ที่ดำเนินการ ได้สำเร็จ ไม่น้อยกว่า ๖ กิจกรรม	ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ มีกิจกรรมที่มี ส่วนสนับสนุน การเสริมสร้าง ความผูกพัน ของบุคลากร ที่ดำเนินการ ได้สำเร็จ ไม่น้อยกว่า ๘ กิจกรรม	กบค.
				ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	กบค.
	๓.๒ บุคลากรมีวิธีการ ทำงานร่วมกันที่เป็นไป ตามความคาดหวังของ องค์กร ผ่านการปลูกฝัง วัฒนธรรมองค์กร เพื่อลดโอกาสการมี พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ และการเกิดความขัดแย้ง ในองค์กร	๓.๒.๑ ร้อยละของจำนวน กิจกรรมตามแผนส่งเสริม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ที่ดำเนินการสำเร็จ	๑) ดำเนินกิจกรรมตามแผน ส่งเสริมค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรประจำปี					

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๓ เพิ่มระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการเข้าถึง/แจ้งข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมั่นใจได้ว่ากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีคุณภาพ สามารถตรวจสอบได้เท่าทันต่อสถานการณ์และเข้าถึงได้โดยสะดวก	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพของเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจฯ ในการสื่อสารข้อมูลด้านงานบุคคลที่ครอบคลุมกระบวนการงานสำคัญได้อย่างเท่าทันต่อสถานการณ์ และเข้าถึงได้โดยสะดวก	๑) พัฒนา/ปรับปรุงคุณภาพของเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจฯ ในการสื่อสารข้อมูลด้านงานบุคคลที่ครอบคลุมกระบวนการงานสำคัญได้อย่างเท่าทันต่อสถานการณ์และเข้าถึงได้โดยสะดวก	การเตรียมความพร้อมพัฒนา/ปรับปรุงเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ	ดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งาน	ดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งาน	ผู้ใช้งานมีระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าผลสำรวจในปี พ.ศ. ๒๕๖๙	กบค.
				ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง	ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ มีไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง	ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีไม่น้อยกว่า ๑๕ ครั้ง	ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีไม่น้อยกว่า ๒๐ ครั้ง	
	๓.๔ ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ผ่านการทบทวนการทำงาน และการเรียนรู้ร่วมกันด้วยประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันต่อไปในอนาคต	๓.๔.๑ จำนวนกิจกรรมที่ทำสำเร็จและจัดทำรายงานสรุปผลส่งผู้บริหาร	๑) การทำกิจกรรมทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ในกระบวนการที่สำคัญ	ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง	ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ มีไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง	ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีไม่น้อยกว่า ๑๕ ครั้ง	ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีไม่น้อยกว่า ๒๐ ครั้ง	กบค.

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๕ การพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมาย	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงาน	๑) การพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	JDI
		๓.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานอภิบาลและการ พินิจได้รับการพัฒนา	๑) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานอภิบาล และการพินิจ	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	JDI
	๓.๖ การพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างทักษะทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล	๑) การพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานผ่านโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	JDI
		๓.๖.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	๑) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ผ่านโครงการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	JDI

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๓.๗ การพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	๓.๗.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาทักษะในการ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) การพัฒนาทักษะในการ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ของบุคลากร	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	JDI
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ เสริมสร้าง กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๔.๑.๑ ความสำเร็จในการ จัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทาง ที่แสดงถึงความโปร่งใส และโปร่งใสในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ตามที่ กำหนด	๑) การจัดทำหลักเกณฑ์ หรือแนวทางที่แสดงถึง ความโปร่งใส ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุมกระบวนการ สำคัญ	ไม่น้อยกว่า ๕ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๕ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๕ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๕ กระบวนการ	กบค.
	๔.๒ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมี ตระหนักในความสำคัญ ของการปฏิบัติงานอย่าง มีคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต	๔.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จ ในการจัดโครงการ/กิจกรรม จากจำนวนทั้งหมดที่ กำหนดไว้	๑) โครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	กลุ่มงาน จริยธรรม

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	ปี ๗๐	
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๔.๓ ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นส่วนหนึ่งในการปกป้องการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส	๔.๓.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อการได้รับการถ่ายทอดข้อมูลที่ได้รับบริการอย่างทันท่วงทีและเป็นต้นทางบริการทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑) จัดกิจกรรม/จัดทำสื่อเพื่อถ่ายทอดข้อมูลและองค์ความรู้ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและโปร่งใสของกลไกในการป้องกันและเฝ้าระวังการกระทำที่ขัดแย้งต่อหลักธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	กบค.
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๕.๑ บุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล และมีความสุขทั้งกายและใจ	๕.๑.๑ ความสำเร็จในการจัดทำพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	๑) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรประจำปีได้สำเร็จ	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรประจำปีได้สำเร็จ	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรประจำปีได้สำเร็จ	จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรประจำปีได้สำเร็จ	กบค.

บทที่ ๑๐

การนำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

บทที่ ๑๐

การนำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติเป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในแต่ละปี และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล การที่จะทำให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำเร็จได้มีเงื่อนไขความสำเร็จหลายประการ อาทิ (๑) ผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม (๒) ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าใจทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศของกระทรวง ยุติธรรม และของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมทั้งความต้องการของบุคลากรในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสูงสุด (๓) การสื่อสารให้บุคลากร ในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าปัญหาหลายๆ เรื่องจะได้รับการแก้ไข (๔) การประสานงานที่ดีระหว่างคณะทำงานที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้แต่งตั้งขึ้น รวมทั้งต้องได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จากของผู้ที่เกี่ยวข้อง

การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจได้ว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ดำเนินการเมื่อครบกำหนด ๖ เดือน (เดือนเมษายน) และ ๑๒ เดือน (เดือนตุลาคม) ซึ่งจะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ต่อผู้บริหาร เพื่อจะได้นำไปประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป การติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดต่ออธิบดีเพื่อใช้ในการปรับปรุงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ซึ่งส่วนราชการจะต้องส่งรายงานให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี และส่งให้กระทรวงต้นสังกัดเพื่อจัดทำรายงานในภาพรวมของกระทรวงภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี การรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแบบฟอร์มให้รายงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ๕ มิติ และให้รายงานเกี่ยวกับข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ ได้แก่ อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ การเลื่อนไหวของข้าราชการ ได้แก่ บรรจุใหม่ รับโอน บรรจุกลับ การสูญเสียข้าราชการ ได้แก่ ลาออก ให้โอน เกษียณอายุ และอื่นๆ ข้อมูลประเภทข้าราชการ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการ จำนวนบุคลากรของหน่วย การเจ้าหน้าที่ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการของกรมฯ ในภาพรวมตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งได้จัดทำข้อตกลงไว้กับสำนักงาน ก.พ.ร. ข้อมูลการบริหารผลการ

ปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ รวมทั้งนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้มีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Employee Survey) โดยให้ข้าราชการตอบแบบสำรวจผ่านเว็บไซต์ตามจำนวนที่กำหนด และประมวลผลส่งกลับให้ส่วนราชการทราบ เพื่อส่วนราชการจะได้นำผลการสำรวจมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่อไป

บทที่ ๑๑

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

บทที่ ๑๑

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และแสดงถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในมิติที่ ๑ - ๕

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ บริหารกำลังคนเชิงรุกให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๑.๒ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรส่งเสริมประสิทธิภาพเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ	๑.๑.๑ ความสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการได้สำเร็จตามแผนอัตรากำลัง	ร้อยละ	๑) ดำเนินกิจกรรมตามแผนอัตรากำลังที่ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้ - สำรวจและรวบรวมข้อมูลด้านกายภาพ ด้านระบบความมั่นคงปลอดภัยและระบบการบริหารงานภายในของหน่วยงานในสังกัดให้มีความเป็นปัจจุบันเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงมาตรฐานอัตรากำลัง - ทบทวนและปรับปรุงการกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานในกรมพินิจฯ ให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและพร้อมต่อการปรับตัวเพื่อ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	-	กลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
				รับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต - สร้างแนวทางการบริหารกำลังคนคุณภาพและผู้มีสมรรถนะสูงที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน (Talent Management) - ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น						
		๑.๑.๒ ความสำเร็จของกิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนยุทธศาสตร์บุคลากร	ร้อยละ	๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กลุ่มสรรหา บรรจุแต่งตั้ง และประเมินบุคคล
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัยเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง และเข้าถึงได้โดยสะดวก	๒.๑.๑ กระบวนการที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑) นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) มาใช้ในกระบวนการสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	-	๒ กระบวนการ	-	มากกว่า ๒ กระบวนการ	ทุกกลุ่มงาน ในกองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๒.๒ ระบบ สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลมีความเป็น ปัจจุบัน สามารถ สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน การบริหาร และ ประกอบกร ตัดสินใจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดย สอดคล้องต่อความ ต้องการของทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	๒.๒.๑ ความสำเร็จของ การพัฒนาระบบ สารสนเทศด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ มีประสิทธิภาพและ สอดคล้องกับ ความพึงพอใจ ของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง	ระดับ	๑) ดำเนินการพัฒนาการ บริหารจัดการระบบ สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	สำรวจความ คิดเห็นเพื่อ การปรับปรุง พัฒนาระบบ ให้สอดคล้อง ต่อความ ต้องการของ ทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ผล การสำรวจ	สรุปผลการ สำรวจ	จัดทำ (ร่าง) รายงาน สรุปผลการ สำรวจฯ	จัดทำ รายงาน สรุปผล การสำรวจฯ สำเร็จและ นำเสนอต่อ ผู้บริหาร	กลุ่มข้อมูลบุคคล และะบริหารผลการ ปฏิบัติงาน
	๒.๓ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี การดำเนินงานที่ เป็นมาตรฐานเพื่อ สนับสนุนความเป็น หุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ที่มีประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ กระบวนการ สำคัญด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการ ปรับปรุง/พัฒนา ให้มีมาตรฐานที่ ชัดเจน	จำนวน	๑) จัดทำคู่มือ เอกสาร หรือแนวทางการทำงานใน กระบวนการสำคัญด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีคุณภาพและมี มาตรฐานที่ชัดเจน	ไม่น้อยกว่า ๑ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๓ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๔ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๕ กระบวนการ	ทุกกลุ่มงาน ในกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และมีแรงจูงใจที่มาจากความผูกพันต่อองค์กรในการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ	๓.๑.๑ ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างคุณภาพของบุคลากร	ระดับ	๑) ดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างคุณภาพของบุคลากร	สำรวจและรวบรวมข้อมูลเพื่อวางแผนดำเนินงาน ดำเนินกิจกรรม	วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดแนวทางดำเนินการ	ดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการสร้างคุณภาพของบุคลากร	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ดำเนินกิจกรรม	นำเสนอรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ดำเนินกิจกรรมต่อผู้บริหาร	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
	๓.๒ บุคลากรมีวิถีการทำงานร่วมกันที่เป็นไปด้วยความคาดหวังขององค์กร ผ่านการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร เพื่อลดโอกาสการมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ และการเกิดความขัดแย้งในองค์กร	๓.๒.๑ ร้อยละของจำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จ	ร้อยละ	๑) ดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
	๓.๓ เพิ่มระดับความพึงพอใจของบุคลากร ในการเข้าถึง/แจ้งข้อมูลข่าวสารด้านการ	๓.๓.๑ ความสำเร็จในการจัดทำแนวทางเพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับปรุงเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคลให้	ระดับ	๑) จัดทำแนวทางเพื่อการเตรียมความพร้อมพัฒนา/ปรับปรุงเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคลให้	รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงปัญหาและอุปสรรค	-	วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดแนวทางดำเนินการที่สำคัญ	-	นำเสนอ (ร่าง) แนวทางฯ ต่อผู้บริหาร	ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
	บริหารทรัพยากรบุคคล โดยมั่นใจได้ ว่ากระบวนงาน ด้านการ บริหารงานบุคคล จะมีคุณภาพ สามารถตรวจสอบ ได้ เท่าทันต่อ สถานการณ์และ เข้าถึงได้โดยสะดวก	พัฒนา/ปรับปรุง เว็บไซต์ ๒๒. ใต้ สอดคล้องกับ ความคาดหวังของ ผู้รับบริการ		สอดคล้องกับความคาดหวัง ของผู้รับบริการ	ในการ ดำเนินงาน พัฒนา/ ปรับปรุง					
					ทำกิจกรรม แต่ไม่ส่ง รายงาน สรุปผล	-	ทำกิจกรรม และส่งรายงาน สรุปผลสำเร็จ ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง	-	ทำกิจกรรม และส่ง รายงาน สรุปผล สำเร็จ ไม่ น้อยกว่า ๕ ครั้ง	ทุกกลุ่มงาน ในกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
	๓.๕ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างความ เชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๑) การพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	ร้อยละ ๑๐	สถาบันพัฒนา บุคลากรใน กระบวนการ ยุทธธรรมเด็กและ เยาวชน (JDI)
		๓.๕.๒ ร้อยละของ บุคลากรที่ ปฏิบัติงานอภิบาล และการพินิจได้รับ การพัฒนา	ร้อยละ	๑) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารภ ของผู้ปฏิบัติงานอภิบาล และการพินิจ	-	-	-	-	ร้อยละ ๑๐	สถาบันพัฒนา บุคลากรใน กระบวนการ ยุทธธรรมเด็กและ เยาวชน (JDI)
		๓.๕.๓ ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างทักษะ ทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล	ร้อยละ	๑) การพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ปฏิบัติงานผ่านโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	-	-	-	-	ร้อยละ ๑๐	สถาบันพัฒนา บุคลากรใน กระบวนการ ยุทธธรรมเด็กและ เยาวชน (JDI)
		๓.๖.๑ ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อ เสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๑) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานผ่านโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	-	-	-	-	ร้อยละ ๑๐	สถาบันพัฒนา บุคลากรใน กระบวนการ ยุทธธรรมเด็กและ เยาวชน (JDI)

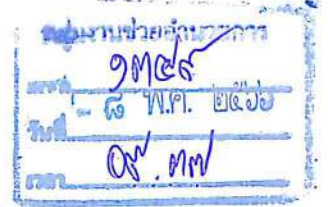
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๗ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	๓.๗.๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	ร้อยละ	๑) การพัฒนาทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากร	-	-	-	-	ร้อยละ ๑๐	สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน (JDI)
	๔.๑ เสริมสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๔.๑.๑ ความสำเร็จในการจัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางที่แสดงถึงความโปร่งใสเป็นธรรมและโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามที่กำหนด	จำนวน	๑) การจัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางที่แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญ	ไม่น้อยกว่า ๑ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๓ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๔ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๕ กระบวนการ	ทุกกลุ่มงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล
	๔.๒ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	๔.๒.๑ ความสำเร็จในการจัดโครงการ/กิจกรรมจากจำนวนทั้งหมดที่ถูกกำหนดไว้	ร้อยละ	๑) โครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริต	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	-	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	-	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	กลุ่มงานจริยธรรม

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๔.๓ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับการถ่ายทอด ข้อมูลที่เป็นต่อ การร่วมเป็นส่วน หนึ่งในการปกป้อง การดำเนินงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล ด้วย ความโปร่งใส	๔.๓.๑ ความพึง พอใจของผู้มีส่วน ได้เสียที่มีต่อการ ได้รับการ ถ่ายทอดข้อมูล จำเป็นด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล	ร้อยละ	๒) จัดกิจกรรม/จัดทำสื่อ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลและ องค์ความรู้ที่ช่วย เสริมสร้างความเข้มแข็ง และโปร่งใสของกลไกใน การป้องกันและเฝ้าระวัง การกระทำที่ขัดแย้งต่อ หลักธรรมาภิบาลให้แก่ บุคลากร	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	-	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	-	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	กลุ่มงานจริยธรรม
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๕.๑ บุคลากรได้รับ การส่งเสริม คุณภาพชีวิตให้มี ความสมดุล และ เป็นบุคลากรที่มี ความสุขทั้งกาย และใจ	๕.๑.๑ ความสำเร็จในการ จัดทำแผนพัฒนา คุณภาพชีวิต บุคลากรประจำปี	ระดับ	๑) จัดทำแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตบุคลากร ประจำปี	สำรวจและ รวบรวม ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับ ผู้มีส่วนได้ เสีย	-	วิเคราะห์และ สรุปข้อมูล เพื่อกำหนด แนวทาง รวมถึง มาตรการ สำคัญของ แผนฯ	-	นำเสนอ (ร่าง) แผนฯ ต่อผู้บริหาร	กลุ่มสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์

ภาคผนวก



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๓๖๐๙
ที่ ยธ.๐๖๑๐๒/๑๒๖๕ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑. เรื่องเดิม

ด้วยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นจำนวน ๓๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (สามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

๒. ขอกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ

๓. ข้อเท็จจริง

๓.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เรียบร้อยแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมถึงเพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติงานและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งมีคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการเป็นคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและตัวแทนผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ

๓.๒ โครงการฯ มีการกำหนดจัดกิจกรรมหลัก จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๓.๒.๑ การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๒ วัน ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ โดยกำหนดผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าร่วมกิจกรรม ดังนี้

๑) คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒) บุคลากรของกรมพินิจฯ ทุกคนที่สนใจในฐานะผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิทยาการ

๑) การบรรยาย หัวข้อ “สาระสำคัญของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. โดยบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ นายชัยวุฒิ อธิสุข ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ และนางสาวสมหมาย ภูทอง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

/๒) การบรรยาย...

๒) การบรรยาย หัวข้อ “ภาพรวมแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard” วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. โดย นายกิตติณัฐ พนมฤทธิ์ วิทยากรเอกชน ผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์พิเศษที่น่าเชื่อถือด้านการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้แก่องค์กรต่างๆ เป็นจำนวนมาก

๓) การบรรยาย หัวข้อ “ทิศทางการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปีของกรมพินิจฯ” วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น. โดยผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๔) การบรรยาย หัวข้อ “ภาพรวมสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ” วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. โดยผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard จำนวน ๒ วัน ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรม Buddy Oriental Riverside อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยกำหนดผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าร่วมกิจกรรม รวม ๓๙ คน ดังนี้

๑) คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๘ คน

๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ จำนวน ๑๓ คน

๓) วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายในกรมพินิจฯ จำนวน ๑ คน

๔) เจ้าหน้าที่ จำนวน ๗ คน

วิทยากร

๑) การบรรยาย หัวข้อ “สาระสำคัญของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทของกรมพินิจฯ ในรูปแบบที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard” วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๐.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. โดยผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) การแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลและองค์ความรู้ที่ได้รับจากการบรรยายมาจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๓.๐๐ - ๑๘.๐๐ น. และเวลา ๑๙.๐๐ - ๒๑.๐๐ น. และวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. โดยผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) การบูรณาการความรู้เพื่อสรุปและประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น. โดยผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ วัน ระหว่างวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าร่วมกิจกรรม รวม ๘๑ คน ดังนี้

๑) คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒๕ คน

๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ จำนวน ๑๓ คน

๓) ตัวแทนผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๓๔ คน

/๔) วิทยากร...

๔) วิทยากรเอกชน จำนวน ๑ คน

๕) วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายในกรมพินิจฯ จำนวน ๑ คน

๖) เจ้าหน้าที่ จำนวน ๗ คน

วิทยากร

๑) การบรรยาย หัวข้อ “การสรุปสาระสำคัญของ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ” วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๓๐ น. โดยผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) การบรรยาย หัวข้อ “สาระสำคัญขององค์ความรู้ด้านการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่เชื่อมโยงกับ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ” วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๐.๓๐ - ๑๒.๓๐ น. โดยนายกิตติดิษฐ์ พนมฤทธิ์ วิทยากรเอกชน ผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์พิเศษที่น่าเชื่อถือด้านการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้แก่องค์กรต่างๆ เป็นจำนวนมาก

๓) การแบ่งกลุ่มเพื่อบูรณาการความรู้ที่ได้รับสำหรับร่วมวิพากษ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ เป็นภาพรวมและรายมิติ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. โดยนายกิตติดิษฐ์ พนมฤทธิ์ วิทยากรเอกชน ผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์พิเศษที่น่าเชื่อถือด้านการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้แก่องค์กรต่างๆ เป็นจำนวนมาก

๔) การบรรยาย หัวข้อ “สรุปผลการวิพากษ์สาระสำคัญของ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ” วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๖.๓๐ - ๑๗.๐๐ น. โดยผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ การดำเนินโครงการข้างต้น เป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ในระยะ ๕ ปี ซึ่งต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard และครอบคลุมการพัฒนาขีดสมรรถนะของกรมพินิจฯ ให้มีความพร้อมรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต จึงจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติวิทยากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นบุคลากรภาครัฐทั้งในภายในและภายนอกส่วนราชการ รวมถึงวิทยากรเอกชนที่มีประสบการณ์พิเศษในด้านที่เกี่ยวข้องด้วย

๓.๔ เบื้องต้นกองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารงานตามภารกิจ (ส่วนกลาง) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพินิจฯ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น ๓๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (สามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) อย่างไรก็ตาม ในภายหลังโครงการดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานและได้มีการประมาณค่าใช้จ่ายอีกครั้ง ซึ่งทำให้การจัดโครงการดังกล่าวมีการประมาณการค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๕๙,๐๐๐.๐๐ บาท (สองแสนห้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน)

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินโครงการฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว เห็นควรอนุมัติและดำเนินการในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๔.๑ อนุมัติจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามรายละเอียดข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ และตามเอกสารรายละเอียดโครงการฯ ที่แนบมาด้วย โดยใช้งบประมาณในวงเงิน ๓๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (สามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

/๔.๒ อนุมัติ...

๔.๒ อนุมัติคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามรายละเอียดข้อ ๓.๒ โดยให้มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมกิจกรรมจากงบประมาณของโครงการฯ

๔.๓ อนุมัติให้เจ้าหน้าที่เข้าพักที่โรงแรมก่อนเริ่มกิจกรรมที่ ๒ จำนวน ๑ คืน ณ โรงแรม Buddy Oriental Riverside อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในคืนวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ จำนวน ๒ คน ซึ่งมีความจำเป็นเนื่องจากต้องเตรียมการดำเนินงานสำหรับการเริ่มต้นกิจกรรมที่มีกำหนดเวลาในช่วงเช้า

๔.๔ อนุมัติค่าสมนาคุณวิทยากร ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ (๑๔) (๒) (ค) กรณีจำเป็นต้องใช้วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์พิเศษเพื่อประโยชน์ในการฝึกอบรมตามโครงการหรือหลักสูตรที่กำหนดจะให้วิทยากรได้รับค่าสมนาคุณวิทยากรสูงกว่าอัตราที่กำหนดตาม (ก) หรือ (ข) ก็ได้ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ

๔.๕ อนุมัติให้บุคคลตามรายละเอียดข้อ ๓.๒ เป็นวิทยากร โดยขออนุมัติจ่ายค่าสมนาคุณวิทยากรเอกชนสำหรับนายกิตติธัญ พนมฤทธิ์ ตามเงื่อนไขข้อ ๔.๔ ซึ่งเป็นวิทยากรในกิจกรรมที่ ๑ การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ในหัวข้อ “ภาพรวมแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard” วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ระหว่างเวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. และกิจกรรมที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชัน กรุงเทพมหานคร ในหัวข้อ “สาระสำคัญขององค์ความรู้ด้านการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่เชื่อมโยงกับ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ” ระหว่างเวลา ๑๐.๓๐ - ๑๒.๓๐ น. และในการแบ่งกลุ่มเพื่อบูรณาการความรู้ที่ได้รับสำหรับร่วมวิพากษ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ เป็นภาพรวมและรายมิติ ระหว่างเวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

จึงเรียนมาโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติในประเด็นที่เกี่ยวข้องและลงนามในหนังสือที่ได้แนบมาพร้อมนี้

อนุมัติ ตาม ๔.๑ - ๔.๕
ลงนามแล้ว


(นางพรทิวา ทองหล่อ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

พันตำรวจโท


(วรรณพงษ์ ชครักษ์)

อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒๕๖๖ พ.ค. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้ตรวจสอบรายการ
ดังกล่าวแล้ว เป็นค่าใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติจัดสรรเพื่อ
ดำเนินการตามงบประมาณโครงการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปราชการ
(ส่วนกลาง) จึงสามารถดำเนินการได้และเบิกจ่ายจาก
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ งบดำเนินงาน ผลผลิต : เด็กและ
เยาวชนได้รับการพัฒนาพหุตินิสัย จำนวน ๓๕๐,๐๐๐ บาท
เพื่อเบิกจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
จัดทำแผนปฏิรูปราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวจิรฉรรณ ศรีอินทร์)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑. หลักการและเหตุผล

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่นอกจากมีบทบาทอันโดดเด่นในการอำนวยความสะดวกให้แก่เด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมแล้ว ยังมีพันธกิจสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกัน ดูแล แก้ไข บำบัด พื้นฟู เด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา ให้สามารถกลับไปดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข รวมถึงมีบทบาทที่เข้มแข็งในการดำเนินงานเพื่อให้ผู้เยาว์ คนไร้ความสามารถ และคนเสมือนไร้ความสามารถ ได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองสวัสดิภาพภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กรมพินิจฯ ได้กำหนดเป้าหมายในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรมาตรฐานสากลด้านการพิทักษ์คุ้มครองเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม ผ่านแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มุ่งเน้นการดำเนินงานสำคัญใน ๓ เรื่อง คือ ๑. การพิทักษ์คุ้มครองเด็ก เยาวชน และผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นมาตรฐานสากล ๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย และบูรณาการในการพิทักษ์คุ้มครองเด็ก เยาวชน และครอบครัว และ ๓. การพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรให้มีมาตรฐานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการกิจเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนเพื่อสนับสนุนความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพินิจฯ เนื่องจากในการปฏิบัติงานตามแผนระยะยาวให้ต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ เปรียบเสมือนการเดินทางไกลที่จำเป็นต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานนั้นส่วนราชการจะสามารถคงสมรรถนะและรักษาคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและได้มาซึ่งผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ต้องการได้ แม้ระหว่างทางจะเจอสภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหา อุปสรรค หรือความท้าทายมาคุกคามอย่างไรก็ตาม

ทั้งนี้ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญและทรงคุณค่าต่อการขับเคลื่อนแผนงานต่างๆ ในทุกมิติ โดยครอบคลุมทั้งประเด็นความเกี่ยวข้องกับการส่งมอบผลงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้เตรียมจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี ข้างต้น โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพของกระบวนการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทุกมิติของกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำคัญงาน ก.พ. กำหนด รวมถึงสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตที่เป็นความท้าทายทั้งจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบงานด้านการบริหารงานบุคคลภายในของส่วนราชการเอง เพื่อพัฒนาให้ระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ มีความยืดหยุ่นและแข็งแกร่งเพียงพอต่อการปรับตัวเพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดและความท้าทายที่มาพร้อมกระแสความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างเส้นทางที่นำไปสู่ความสำเร็จใน ๕ ปีข้างหน้าได้

ดังนั้นกองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงนำเสนอโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สำหรับเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

/อย่างเป็น...

อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) นำไปสู่การสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดสามารถส่งมอบผลการปฏิบัติที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับของกรมพินิจฯ อย่างคุ้มค่า

โดยกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลครั้งนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะที่ผ่านมา โดยมุ่งเน้นที่การปรับปรุงและยกระดับคุณภาพผลการดำเนินงาน ให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการก้าวข้ามประเด็นที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์หรือประเด็นที่มีความจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นจากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะที่ผ่านมา ควบคู่ไปกับการพิจารณาความจำเป็นในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมพินิจฯ ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมพินิจฯ

๒.๒ เพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติงาน และเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๓.๑ พิจารณากำหนดแผนดำเนินการ จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้

๓.๑.๑ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

๓.๑.๒ แบบสำรวจข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะที่ผ่านมาจากมุมมองผู้ปฏิบัติและผู้กำกับดูแลงาน

๓.๑.๓ ข้อมูลสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะที่ผ่านมา

๓.๑.๔ ข้อมูลสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีแนวโน้มส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ

๓.๒ ขออนุมัติโครงการ (ประกอบด้วยการจัด ๓ กิจกรรมหลัก)

๓.๓ จัดกิจกรรมที่ ๑ การอบรมถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับ HR Scorecard

ชื่อกิจกรรม : การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

วัตถุประสงค์ : เพื่อถ่ายทอดสาระสำคัญเกี่ยวกับความรู้และองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ในปัจจุบัน อย่างสอดคล้องต่อการเพิ่มขีดความสามารถเพื่อส่งมอบผลงานคุณภาพสำหรับสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมพินิจฯ ให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ลักษณะกิจกรรม : การบรรยายโดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ในหัวข้อที่กำหนดผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

/คุณสมบัติ...

คุณสมบัติผู้เข้าร่วมกิจกรรม : คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจฯ ทั้งหมด (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒) รวมถึงบุคลากรของ กรมพินิจฯ ทุกคนที่สนใจในฐานะผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระยะเวลาจัดกิจกรรม : ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สถานที่จัดกิจกรรม : ถ่ายทอดสัญญาณจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อาคารกระทรวงยุติธรรม ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร

หัวข้อการบรรยาย มีดังต่อไปนี้

๑. สารสำคัญของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๓.๐๐ ชั่วโมง
๒. ภาพรวมแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard	๓.๐๐ ชั่วโมง
๓. ทิศทางการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมพินิจฯ	๑.๐๐ ชั่วโมง
๔. ภาพรวมสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ	๒.๐๐ ชั่วโมง
รวม	๙.๐๐ ชั่วโมง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจในสถานการณ์การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในปัจจุบัน และได้รับองค์ความรู้ รวมถึงข้อมูลที่สามารถมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของแผนงานระยะ ๕ ปีของกรมพินิจฯ ได้อย่างเข้มแข็งและพร้อม

๒. บุคลากรของกรมพินิจฯ มีความเข้าใจในบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในยุคปัจจุบัน นำไปสู่แนวโน้มในการให้ความร่วมมือต่อการปรับตัวเข้าสู่การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเน้นความสามารถ ในการปรับตัวและความยืดหยุ่น

๓.๔ สํารวจและรวบรวมข้อมูลสำคัญ โดยเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความคาดหวังที่ผู้บริหาร ของกรมพินิจฯ รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียมีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมที่ ๒

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อการดำเนินงานด้านดังกล่าว เพื่อนำมาสังเคราะห์ เป็นข้อมูลสำคัญ ในการนำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ให้สอดคล้องต่อสถานการณ์และความจำเป็นของกรมพินิจฯ ได้ต่อไป

ลักษณะกิจกรรม : จัดทำแบบสำรวจสำหรับผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับความคิดเห็นและความคาดหวัง ที่มีต่อประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แล้วรวบรวม ตลอดจนนำข้อมูลที่ได้จากผลการสำรวจ มาวิเคราะห์และสรุปผล

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจความคิดเห็น : บุคลากรของกรมพินิจฯ ในฐานะผู้มีส่วนได้เสียกับ การปฏิบัติตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับ ข้อมูลที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี ที่มีความสอดคล้องกับความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

๓.๕ จัดกิจกรรมที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกำหนดสาระสำคัญของแผนปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ชื่อกิจกรรม : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

/วัตถุประสงค์...

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับบริบทงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๒. เพื่อร่วมกันบูรณาการและแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผ่านการต่อยอดข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ที่รวบรวมจากความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ สำหรับนำมาจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

ลักษณะกิจกรรม :

๑. การบรรยายและถ่ายทอดข้อมูลรวมถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับภาพรวมงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทของกรมพินิจฯ ในรูปแบบที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

๒. นำข้อมูลและองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการแบ่งกลุ่มย่อยระดมความคิดเห็น และร่วมกันอภิปราย เพื่อจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

คุณสมบัติผู้เข้าร่วมกิจกรรม :

๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒) เฉพาะคณะทำงานจัดทำ และขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ

ระยะเวลาจัดกิจกรรม : ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

สถานที่จัดกิจกรรม : โรงแรม Buddy Oriental Riverside

หัวข้อการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ มีดังต่อไปนี้

๑. การบรรยาย หัวข้อ “สาระสำคัญของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทของกรมพินิจฯ ในรูปแบบที่เชื่อมโยงกับการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard” ๑.๓๐ ชั่วโมง

๒. การแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ เพื่อนำข้อมูลและองค์ความรู้ที่ได้รับจากการบรรยายมาจัดทำแผน ๑๐.๐๐ ชั่วโมง
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ประกอบด้วยหัวข้อกิจกรรมย่อยดังต่อไปนี้

- ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน (Gap Analysis)
- กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ค่าพื้นฐาน (Baseline) และค่าเป้าหมาย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แรงเสริม - แรงต้าน (Force Field Analysis)
- จัดทำรายการแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์ที่กำหนด

๓. สรุปและประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๒.๐๐ ชั่วโมง

รวม ๑๓.๓๐ ชั่วโมง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : องค์ประกอบสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมพินิจฯ ได้รับการกำหนดร่วมกันโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ครอบคลุมถึงการพิจารณาความคิดเห็นและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของกรมพินิจฯ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

/ ๓.๖ จัดทำ...

๓.๖ จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 ๓.๗ ขออนุมัติและแจ้งเวียน (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓.๘ จัดกิจกรรมที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ชื่อกิจกรรม : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อถ่ายทอดสาระสำคัญขององค์ความรู้ด้านการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่เชื่อมโยงกับ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้กับผู้ร่วมกิจกรรม

๒. เพื่อนำเสนอสาระสำคัญของผลลัพธ์ในการดำเนินกิจกรรมที่ ๒ ที่ได้มีการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อผู้บริหาร รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับพัฒนาและปรับปรุงแผนงานข้างต้นให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ลักษณะกิจกรรม : การบรรยายเพื่อถ่ายทอดข้อมูลและองค์ความรู้ รวมถึงเพื่อสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง และการอภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม

คุณสมบัติผู้เข้าร่วมกิจกรรม :

๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทั้งหมด (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ

๓. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๑-๑๑/ทั่วไป

๔. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเฉพาะทาง/พิเศษ

๕. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีสถานแรกรับ

๖. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ไม่มีสถานแรกรับ

๗. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลักของกรมพินิจฯ

๗.๑ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ

๗.๒ นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก

๗.๓ นักสังคมสงเคราะห์

๗.๔ พนักงานคุมประพฤติ

๗.๕ พยาบาลวิชาชีพ

๘. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนของกรมพินิจฯ

๘.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๘.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี

๘.๓ นักจัดการงานทั่วไป

๘.๔ นักวิชาการพัสดุ

๘.๕ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

๙. ตัวแทนผู้มีส่วนได้เสียจากส่วนราชการอื่น
 ๙.๑ เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
 ๙.๒ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ

๑๐. ตัวแทนผู้เกษียณ

ระยะเวลาจัดกิจกรรม : จำนวน ๑ วัน ระหว่างวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

สถานที่จัดกิจกรรม : โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

หัวข้อการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. การบรรยาย หัวข้อ “การสรุปสาระสำคัญของ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ” | ๐.๓๐ ชั่วโมง |
| ๒. การบรรยาย หัวข้อ “สาระสำคัญขององค์ความรู้ด้านการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่เชื่อมโยงกับ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ” | ๒.๐๐ ชั่วโมง |
| ๓. การแบ่งกลุ่มเพื่อบูรณาการความรู้ที่ได้รับสำหรับร่วมวิพากษ์ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ เป็นภาพรวมและรายมิติ | ๓.๐๐ ชั่วโมง |
| ๔. สรุปผลการวิพากษ์สาระสำคัญของ (ร่าง) แผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ | ๐.๓๐ ชั่วโมง |
| รวม | ๖.๐๐ ชั่วโมง |

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมพินิจฯ ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับพัฒนาหรือปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้ดียิ่งขึ้น

๒. ผู้มีส่วนได้เสียในการดำเนินงานตามแผนข้างต้น มีความรู้ความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงาน รวมถึงหลักการและเหตุผลในการกำหนดแนวทางตามแผนดังกล่าว

๓.๙ ทบทวนและปรับปรุง (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามสาระสำคัญที่ได้จากผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ ๓

๓.๑๐ ขออนุมัติใช้แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. ระยะเวลาดำเนินการกิจกรรมหลัก

ครั้งที่ ๑ การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

/๕. ผู้เข้าร่วม...

๕. ผู้เข้าร่วมโครงการ

กิจกรรมที่ ๑ การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

๑.๑ คณะกรรมการอำนวยการ ๒ คน

๑.๒ คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ ๑๙ คน

๒. บุคลากรของกรมพินิจฯ ทุกคนที่สนใจในฐานะผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายนอก ๑ คน

๔. วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายในกรมพินิจฯ ๒ คน

๕. วิทยากรเอกชน ๑ คน

กิจกรรมที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard รวมจำนวน ๓๙ คน ประกอบด้วย

๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

๑.๑ คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๘ คน

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ๑๓ คน

๓. วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายในกรมพินิจฯ ๑ คน

๔. เจ้าหน้าที่ ๗ คน

กิจกรรมที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๘๑ คน ประกอบด้วย

๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

๑.๑ คณะกรรมการอำนวยการ ๗ คน

๑.๒ คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ ๑๘ คน

๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ ๑๓ คน

๓. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๑-๑๑/ทั่วไป ๒ คน

๔. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเฉพาะทาง/พิเศษ ๒ คน

๕. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีสถานแรกรับ ๒ คน

๖. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ไม่มีสถานแรกรับ ๒ คน

๗. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลักของกรมพินิจฯ

๗.๑ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ๒ คน

๗.๒ นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก ๒ คน

๗.๓ นักสังคมสงเคราะห์ ๒ คน

๗.๔ พนักงานคุมประพฤติ ๒ คน

๗.๕ พยาบาลวิชาชีพ ๒ คน

/๘. ตัวแทน...

๘. ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนของกรมพินิจฯ

๘.๑ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	คน
๘.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี	๒	คน
๘.๓ นักจัดการงานทั่วไป	๒	คน
๘.๔ นักวิชาการพัสดุ	๒	คน
๘.๕ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	คน
๙. ตัวแทนผู้มีส่วนได้เสียจากส่วนราชการอื่น		
๙.๑ เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	๒	คน
๙.๒ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ	๒	คน
๑๐. ตัวแทนผู้เกษียณ	๒	คน
๑๑. วิทยากรเอกชน	๑	คน
๑๒. วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายในกรมพินิจฯ	๑	คน
๑๓. เจ้าหน้าที่	๗	คน

๖. สถานที่ดำเนินการ

กิจกรรมที่ ๑ การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

สถานที่จัดกิจกรรม : ถ่ายทอดสัญญาณจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อาคารกระทรวงยุติธรรม ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร

กิจกรรมที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard

สถานที่จัดกิจกรรม : โรงแรม Buddy Oriental Riverside

กิจกรรมที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

สถานที่จัดกิจกรรม : โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

๗. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบดำเนินงาน จำนวน ๒๕๙,๐๐๐ บาท (สองแสนห้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) (ประมาณการค่าใช้จ่ายตามเอกสารแนบ)

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

๙.๑ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

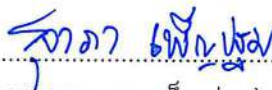
๙.๒ มีแนวทางการปฏิบัติงานและมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และมีความพร้อมในการสนับสนุนกำลังคนสำหรับขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้อย่างเข้มแข็งสามารถปรับตัวให้พร้อมรับกับความท้าทายทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจเกิดขึ้นได้

๑๐. ผลลัพธ์

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความเข้มแข็งและมีความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตสำหรับเป็นหลักประกันความสำเร็จในการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของส่วนราชการได้อย่างมีคุณภาพ

๑๑. การติดตามและประเมินผลโครงการ

รายงานสรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรม

ลงชื่อ..........ผู้รับผิดชอบโครงการ
(นางสาวรุจภา เพ็ญปฐม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบโครงการ
(นางพรทิวา ทองหล่อ)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

พันตำรวจโท

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติโครงการ
(วรรณพงษ์ ชชรักษ์)
อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ โทร. ๐-๒๑๔๑.๓๖๐๙
ที่ ยธ.๐๖๑๐๒/ ๑๕๐๖ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอแก้ไขรายละเอียดอนุมัติจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑. เรื่องเดิม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามรายละเอียด
ในหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๖๑๐๒/๑๒๖๕ ลงวันที่
๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ที่ครอบคลุมถึงการอนุมัติงบประมาณสำหรับโครงการฯ ในวงเงิน ๓๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท
(สามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดการประมาณการค่าใช้จ่าย รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๕๙,๐๐๐.๐๐ บาท
(สองแสนห้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) โครงการฯ มีกำหนดการจัดกิจกรรมหลักจำนวน ๓ กิจกรรม ดังนี้

- ๑) ครั้งที่ ๑ การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ
มาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
- ๒) ครั้งที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผน
กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑
มิถุนายน ๒๕๖๖ ที่ โรงแรม Buddy Oriental Riverside
- ๓) ครั้งที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๕ ปี และ (ร่าง)
แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ที่ โรงแรมมิราเคิล
แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ การดำเนินโครงการฯ มีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน โดยประกอบด้วย
หลายกิจกรรม ครอบคลุมระยะเวลาดำเนินงานต่อเนื่องมากกว่าหนึ่งเดือน อีกทั้งยังมีจำนวนผู้เกี่ยวข้องเป็น
จำนวนมากทั้งจากภายในและภายนอกส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความจำเป็นต้องขออนุมัติ
งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่ได้รับจัดสรรไว้เต็มจำนวน คือ ๓๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (สามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)
โดยเบื้องต้นได้ชี้แจงรายละเอียดการประมาณการค่าใช้จ่ายเอาไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๒๕๙,๐๐๐.๐๐ บาท
(สองแสนห้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน)

๒.๒ สถานการณ์การดำเนินโครงการฯ หลังการจัดกิจกรรมที่ ๑ (การอบรมเพื่อเสริมสร้าง
ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ผ่านระบบ
อิเล็กทรอนิกส์) ที่ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างเตรียมดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมต่อไป พบว่ามีเหตุผล
ความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงจำนวนเงินที่เคยได้ประมาณการค่าใช้จ่ายไว้จากเดิมที่ จำนวน ๒๕๙,๐๐๐.๐๐ บาท
(สองแสนห้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) โดยต้องเปลี่ยนแปลงด้วยการประมาณการค่าใช้จ่ายลดลงเป็นเงิน
จำนวน ๘,๘๐๐.๐๐ บาท (แปดพันแปดร้อยบาทถ้วน) รวมแล้ว โครงการฯ มีจำนวนเงินที่ต้องใช้จ่ายสำหรับ
ดำเนินงานจากการประมาณการใหม่ จำนวน ๒๕๐,๒๐๐.๐๐ บาท (สองแสนห้าหมื่นสองร้อยบาทถ้วน)

๒.๓ เหตุผลความจำเป็นที่ต้องแก้ไขการประมาณการค่าใช้จ่าย เป็นดังต่อไปนี้

๑) หลังการจัดกิจกรรมที่ ๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสำรวจรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเข้าร่วมกิจกรรมที่ ๒ เพื่อประโยชน์ในการประมาณการค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบว่าผู้มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กำหนด แต่ไม่พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมอยู่จำนวนหนึ่ง ส่งผลให้จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ ๒ มีการเปลี่ยนแปลง กองบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้นำผลการสำรวจรายชื่อนี้ไปประมาณการค่าใช้จ่ายใหม่ อาทิ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม และอื่นๆ ให้ใกล้เคียงกับจำนวนค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นได้มากที่สุด

๒) ในกิจกรรมที่ ๒ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ และมีการพักค้างที่โรงแรม Buddy Oriental Riverside จังหวัดนนทบุรี กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นต้องขณวัสดูอุปกรณ์เป็นจำนวนมากเพื่อเตรียมความพร้อมในการเริ่มกิจกรรมในช่วงเช้าของวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยได้ดำเนินการเรื่องขออนุมัติใช้รถยนต์ราชการสำหรับการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว แต่ไม่ได้รับการอนุมัติ จึงมีความจำเป็นต้องจัดจ้างเหมาบริการรถตู้โดยสารปรับอากาศเพื่อใช้ในโครงการแทนการใช้รถยนต์ราชการ ซึ่งเป็นรายการค่าใช้จ่ายที่ไม่มีในการประมาณการค่าใช้จ่ายเดิมตามที่ได้เคยได้แจ้งไว้

๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตรวจสอบรายละเอียดการประมาณการค่าใช้จ่ายเดิมตามที่ได้เคยได้แจ้งไว้ในหนังสือขออนุมัติโครงการ ที่ระบุไว้ว่าเป็นจำนวน จำนวน ๒๕๙,๐๐๐.๐๐ บาท (สองแสนห้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) โดยพบว่าเป็นจำนวนที่คลาดเคลื่อน เนื่องจากเกิดความผิดพลาดในการรวมค่าใช้จ่ายของกิจกรรมที่ ๓ ที่ไม่ได้นำรายการค่าเช่าห้องประชุมเป็นจำนวน ๑๐,๐๐๐.๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) มารวมในค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกิจกรรมที่ ๓ อันทำให้ผลรวมค่าใช้จ่ายในโครงการฯ ทั้ง ๓ กิจกรรมที่ได้ระบุไปในการประมาณการค่าใช้จ่ายเดิมว่าเป็นจำนวน ๒๕๙,๐๐๐.๐๐ บาท (สองแสนห้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) มีจำนวนน้อยกว่าการประมาณการค่าใช้จ่ายเดิมที่ถูกต้องอยู่จำนวน ๑๐,๐๐๐.๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) ดังนั้น การประมาณการค่าใช้จ่ายเดิมที่ถูกต้อง คือ ๒๖๙,๐๐๐.๐๐ บาท (สองแสนหกหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) ไม่ใช่จำนวน ๒๕๙,๐๐๐.๐๐ บาท (สองแสนห้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) ตามที่เคยได้แจ้งไว้ในขั้นตอนการขออนุมัติโครงการ

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินโครงการฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินได้มากที่สุด กองบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาแล้ว เห็นควรพิจารณา ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. อนุมัติเปลี่ยนแปลงการประมาณการค่าใช้จ่ายใหม่ จากเดิม ๒๕๙,๐๐๐ บาท (สองแสนห้าหมื่นเก้าพันบาทถ้วน) โดยขอแก้ไขการประมาณการค่าใช้จ่ายใหม่เป็น จำนวน ๒๕๐,๒๐๐.๐๐ บาท (สองแสนห้าหมื่นสองร้อยบาทถ้วน) ทั้งนี้ยังคงไว้ซึ่งจำนวนเงินที่ขออนุมัติงบประมาณไว้เท่าเดิมที่ ๓๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท (สามแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

๒. อนุมัติการจัดจ้างเหมารถตู้โดยสารปรับอากาศเพื่อใช้ในโครงการฯ ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ จำนวน ๒ วัน วันละ ๓,๕๐๐.๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๗,๐๐๐.๐๐ บาท (เจ็ดพันบาทถ้วน)

จึงเรียนมาโปรดพิจารณา


พันตำรวจโท
อริยพงษ์ คุรรัักษ์



(นางพรทิวา ทองหล่อ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

พันตำรวจโท

อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สรุปแนวทางการจัดทำแผน HR Scorecard ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกรมพินิจฯ



HR Scorecard ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) นี้...มิได้มุ่งเน้นที่จะสร้าง Best Practice...หรือความเป็นเลิศด้านขีดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

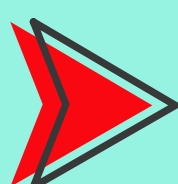
....แต่ ! เราต้องการปรับปรุงสิ่งที่เป็นข้อจำกัดและเสริมสร้างความเข้มแข็งในจุดอ่อนของ
กระบวนการ HRM ในกรมพินิจฯ ที่ยังไม่เคยเอาชนะและก้าวข้ามมาได้ในแผนงานก่อนหน้านี้



...รวมถึงต้องการทบทวนกระบวนการที่เคยกำหนดไว้แต่เดิม...และปรับให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงจาก
สภาพแวดล้อมภายนอกหลายประการ ทั้งด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านวิถีชีวิตหลังวิกฤติโรคระบาด ฯลฯ

...เพื่อมุ่งพัฒนาระบบงาน HRM ของกรมพินิจฯ ให้เข้มแข็งเพียงพอที่จะดำเนินงานตามกรอบมาตรฐาน HR
Scorecard ได้อย่างมีคุณภาพและเท่าทันต่อการปรับตัวรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างแท้จริง

...และเมื่อแผน HR Scorecard นี้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน 5 ปีข้างหน้าแล้ว คาดหวังว่า
กรมพินิจฯ จะพร้อมส่งสัญญาณไปยังผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องได้ว่า.....



"เราพร้อมเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการที่ก้าวสู่
ความเป็นเลิศด้านการบริหารกำลังคนภาครัฐแล้ว"

1.วิเคราะห์จุดอ่อน/ข้อบกพร่องของระบบงานภายใน

โดยเฉพาะการดำเนินงานตามแผน HR Scorecard ระยะที่ผ่านมาในโครงการ/กิจกรรม
ที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จ/สมบูรณ์



2.วิเคราะห์ความท้าทาย/ข้อจำกัดจากภายนอก

โดยเฉพาะแผนงาน/มาตรการต่างๆ ที่กรมพินิจฯ ต้อง
ดำเนินการตาม อาทิ มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ
และความเปลี่ยนแปลงหลังภาวะโรคระบาด รวมถึง
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี.....



3.จัดกิจกรรมถ่ายทอด
ความรู้ด้าน HR Scorecard
ของงาน HRM ในภาครัฐ



4.รับฟังความคิดเห็นและ
ความคาดหวังของผู้มีส่วน
ได้เสีย



5.จัดกิจกรรมประชุมเชิง
ปฏิบัติการเพื่อร่วมกันกำหนด
สาระสำคัญของแผน
HR Scorecard



6.จัดทำร่างแผน HR Scorecard



7.จัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนฯ



8.ทบทวนและปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ



9. นำเสนอ (ร่าง) แผน HR Scorecard ต่อผู้บริหาร



10.ขออนุมัติแจ้งเวียน (ร่าง) แผน HR Scorecard ไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง



11. นำเสนอ (ร่าง) แผน HR Scorecard ที่ผ่านการปรับ/พัฒนาให้สอดคล้องกับ
ความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อผู้บริหาร



12.ขออนุมัติใช้แผนฯ
(HR Scorecard)



13. แผน HR Scorecard ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้



รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ
มาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)		
๑.๑ คณะกรรมการอำนวยการ		
๑	พันตำรวจโทวรรณพงษ์ คชรักษ์	อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
๒	นายภูมิพงษ์ ขุนฉนมฉำ	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม
๑.๒ คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์		
๑	นายยุทธศักดิ์ รุ่งเรืองนรา	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
๒	นางปานจันทร์ มงคลสินธุ์	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน
๓	นางสาวพงศชา แสงหิรัญ	เลขานุการกรม รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน
๔	นายศักดิ์ดา รักกอบชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หัวหน้าส่วนพัฒนาระบบงาน กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
๕	นายปุ๋ย น่วมคำนึ่ง	นิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มวินัย
๖	นางสาวกาญจนา ศรีพันธุ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และประเมินบุคคล
๗	นางสาวจริยาภรณ์ อิ่มนพรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มข้อมูลบุคคลและบริหารผล การปฏิบัติงาน
๘	นางวันดี เปื้องปราชญ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์
๙	นางสาวรุจาภา เพ็ญปฐุม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑๐	นายสรายุทธ์ จีวะระพุทธ	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานจริยธรรม
๑๑	นางสาวบุญยณูช อุทัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ รักษาราชการแทนหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๑๒	นายกันต์ พุกลมทวน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๓	นางสาวสรินลา นีละไพจิตร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๔	นางสาวมินทร์ธฐา อริยะวราภรณ์	นักทรัพยากรบุคคล
๑๕	นางสาวอนุสรุา บุญพราย	นักทรัพยากรบุคคล
๑๖	นางสาวชนิดย์ตา ธารเนตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. บุคลากรของกรมพินิจฯ ทุกคนที่สนใจในฐานะผู้มีส่วนได้เสียกับการดำเนินงานตามนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
๓. วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายนอก		
๑	นายชัยวุฒิ อธิสุข	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.พ.
๒	นางสาวสมหมาย ภูทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงาน ก.พ.
๔. วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายในกรมพินิจฯ		
๑	นางสาวจิรฉัตรณ ศรีอินทร์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๒	นางพรทิวา ทองหล่อ	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. วิทยากรเอกชน		
๑	นายกิตติณัฐ พนมฤทธิ์	

รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อบูรณาการข้อมูลและองค์ความรู้สำหรับจัดทำแผน
กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ HR Scorecard
ระหว่างวันที่ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)		
คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์		
๑	นายยุทธศักดิ์ รุ่งเรืองนรา	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
๒	นางปานจันทร์ มงคลสินธุ์	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน
๓	นางสาวจิรฉรรณ ศรีอินทร์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๔	นางพรทิวา ทองหล่อ	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๕	นายศักดิ์ รักกอบชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หัวหน้าส่วนพัฒนาระบบงาน
๖	นายปุ๋ย น่วมคำนึ่ง	นิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มวินัย
๗	นายตะวัน ทศนาจุริสกุล	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๘	นางสาวอิสริยา สันติธรรม	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการ
๙	นางสาวกาญจนา ศรีพันธุ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และประเมินบุคคล
๑๐	นางสาวจริยาภรณ์ อิ่มนพรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มข้อมูลบุคคลและบริหาร ผลการปฏิบัติงาน
๑๑	นางวันดี เปื้องปราชัญญ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์
๑๒	นางสาวจุฑาภา เพ็ญปฐม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง
๑๓	นายสรายุทธ์ จีวะระพุทธ	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานจริยธรรม
๑๔	นางสาวนันท์นภัส เจริญแพทย์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑๕	นายกันต์ พุกลมทวน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๖	นางสาวสรินลา นีละไพจิตร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๗	นางสาวมินทร์ธู อริยะวรารมย์	นักทรัพยากรบุคคล
๑๘	นางสาวอนุสร่า บุญพราย	นักทรัพยากรบุคคล
๑๙	นางสาวชนิต์ตา ธารเนตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ		
๑	นางสาวสุภาพร บุญสำราญ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒	นางสาวคันสนีย์ เรี่ยวแรงวรกุล	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ
๓	นายวีริศ วัฒนวรกิจกุล	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๔	นางสาวเมธามาศ สมบุญ	นิติกรปฏิบัติการ
๕	นางสาวสุภาภรณ์ แซ่ลี้	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๖	นางสาวเปมิกา หังสนัส	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๗	นางกรณิการ์ ศรีบัวบาน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๓. เจ้าหน้าที่		
๑	นายพนนัท จันทรุฑ	นิติกรปฏิบัติการ
๒	นายเผ่าพงษ์ รัตนพันธ์	นักทรัพยากรบุคคล
๓	นางสาวจิราภรณ์ คุ่มกลัด	นักทรัพยากรบุคคล
๔	นายพนนัท ถ้ำเจริญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕	นางสาวสโรชา พลตื้อ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ (ร่าง) แผนกลยุทธ์ ระยะ ๕ ปี
และ (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ระหว่างวันที่ วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑. คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทั้งหมด (คำสั่งกรมพินิจฯ ที่ ๕๔๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒)		
๑.๑ คณะกรรมการอำนวยการ		
๑	พันตำรวจโทวรรณพงษ์ คชรักษ์	อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
๒	นางนลินนาถ ไกรนรา	รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
๓	นายภูมิพงษ์ ขุนฉนม่น้ำ	หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม
๔	นางสุภาภรณ์ ชมชัย	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
๕	นางสาวโชติมา สุรฤทธิธรรม	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
๑.๒ คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์		
๑	นายยุทธศักดิ์ รุ่งเรืองนรา	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
๒	นางปานจันทร์ มงคลสินธุ์	ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน
๓	นางสาวพงศชา แสงหิรัญ	เลขานุการกรม รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน
๔	นายศักดิ์ รักกอบชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หัวหน้าส่วนพัฒนาระบบงาน กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
๕	นายปุ๋ย น่วมคำนึ่ง	นิติกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มวินัย
๖	นางสาวกาญจนา ศรีพันธุ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และประเมินบุคคล
๗	นางสาวจริยาภรณ์ อิ่มนพรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มข้อมูลบุคคลและบริหารผล การปฏิบัติงาน
๘	นางวันดี เปื้องปราชญ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๙	นางสาวรจจาภา เพ็ญปฐม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง
๑๐	นายสรายุทธ์ จีวะระพุทธ	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานจริยธรรม
๑๑	นางสาวบุญยง อุตัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ รักษาราชการแทนหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๑๒	นายกันต์ พุกลมทวน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๓	นางสาวสรินลา นีละไพจิตร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๑๔	นางสาวมินทร์ธฐา อริยะวราภรณ์	นักทรัพยากรบุคคล
๑๕	นางสาวอนุสรุ บัญพราย	นักทรัพยากรบุคคล
๑๖	นางสาวชนิต์ดา ธารเนตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพินิจฯ		
กองบริหารทรัพยากรบุคคล		
๑	ว่าที่ร้อยตรีหญิงขวัญทิพย์ ครอง หนองแดง	นิติกรปฏิบัติการ
๒	นางสาวเปมิกา หังสนัส	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓	นางกรณิการ์ ศรีบัวบาน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๔	นางสาวพรรณราย งามสมศักดิ์	นักทรัพยากรบุคคล
กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน		
๕	นางสาวสุภาพร บุญสำราญ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๖	นางสาววรรัตน์ หลงสมบุญ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๗	นายปิยะ แสงระยับ	นักสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
กองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน		
๘	นายวีริศ วัฒนวรกิจกุล	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
สถาบันวิจัยและพัฒนา		
๙	นางสาวอิสริยา สันติธรรม	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการ
สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน		
๑๐	นายตะวัน ทศนาจูศรีกุล	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
กลุ่มงานจริยธรรม		
๑๑	นางสาวคันสนีย์ เรี่ยวแรงวรกุล	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร		
๑๒	นางสาวสุภาวดี ธนทรัพย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓ ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๑-๑๑ หรือ ทั่วไป		
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา		
๑	นายเจริญ ภูขาว	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หัวหน้าส่วนอำนวยการและการจัดการ
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี		
๒	นางณภััสสร สงวนหงษ์	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี
๔ ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเฉพาะทาง หรือพิเศษ		
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนสตรีนคร		
๑	นางสาววัชริน แม่นยำ	ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก และเยาวชนสตรีนคร
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนจังหวัดสมุทรปราการ		
๒	นางสาวชนิดา วิชัยคำ	นักจิตวิทยาคลินิกชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ เยาวชนจังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๕ ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่มีสถานแรกรับ		
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสมุทรปราการ		
๑	นางสาวศิริจันทร์ ไกยสิทธิ์	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ หัวหน้าส่วนงานคดี
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร		
๒	นางรัชฎา นาจาน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าส่วนอำนวยการ และการจัดการ
๖ ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ที่ไม่มีสถานแรกรับ		
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดฉะเชิงเทรา		
๑	นายสรวิทย์ นพคุณ	ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด ฉะเชิงเทรา
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสมุทรสาคร		
๒	นายภูเกียรติ จันทะคาด	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ
๗ ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสายงานหลักของกรมพินิจฯ		
ตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ		
๑	นางสาวอัญชลี อรามบุญ	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานการศึกษาและฝึกวิชาชีพ
๒	นายธนชัย ปานียโชติ	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานอภิบาลและการพินิจ
ตำแหน่งนักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก		
๓	นางสาวดิษยา มีเพียร	นักจิตวิทยาคลินิกชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานจิตวิทยา
๔	นางสาวพรพิมล มณีนวล	นักจิตวิทยาคลินิกปฏิบัติการ กองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๕	นายสุชาครีย์ คุ่มปลี	นักจิตวิทยาปฏิบัติการ กองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน
ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์		
๖	นางสาวเบญจมาภรณ์ ณ ระนอง	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ หัวหน้าส่วนป้องกัน สงเคราะห์ และประสานเครือข่าย
๗	นายอภิชาติ ภูพานิช	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ		
๘	นายศิริพงษ์ ตั้งประภากร	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มคณะกรรมการบริหารการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูเด็ก และเยาวชนที่กระทำผิด
๙	นางสาวทัศนวรรณ สุมาลัย	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาระบบงานคดี
ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ		
๑๐	นางสาวกุลธิดา เกียรติเจริญศิริ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานพยาบาล และการสาธารณสุข
๑๑	นายไชยวัฒน์ อิงโรสง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มป้องกัน แก้ไข บำบัดยาเสพติด
๘ ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนของกรมพินิจฯ		
ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		
๑	นางสาวจุฑามณี เกาศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มวิเคราะห์งบประมาณ
๒	นางสาวนิโลบล สุมาลัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี		
๓	นางสาวเสาวลักษณ์ ชัยช่วย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มบริหารการเงิน
๔	นางสาวจันทิมา สว่างศรี	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ		
๕	นางชนัญฐ์สรณ์ บัวลอย	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มบริหารงานพัสดุ และยานพาหนะ
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์		
๖	นายจิตรพล อินกุกนา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๗	นายธวัชชัย อัมฤทธิ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๙ ตัวแทนผู้มีส่วนได้เสียจากส่วนราชการอื่น		
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม		
๑	นายอดิศักดิ์ พลพวก	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๒	นางสาวจินตนา นุชเทียน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๐ วิทยากรเอกชน		
๑	นายกิตติณัฐ พนมฤทธิ์	
๑๑ วิทยากรภาครัฐจากหน่วยงานภายในกรมพินิจฯ		
๑	นางพรทิวา ทองหล่อ	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๒ เจ้าหน้าที่		
กองบริหารทรัพยากรบุคคล		
๑	นายณนทนันท์ จันทร์ครุฑ	นิติกรปฏิบัติการ
๒	นางสาวจิราภรณ์ คุ่มกลัด	นักทรัพยากรบุคคล
๓	นายยุทธพงศ์ นาคถ้ำแก้ว	พนักงานพินิจ
๔	นางสาวสโรชา พลตื้อ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๕	นายณัฏฐ์ ถ้ำเจริญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖	นางสาวศิริวรรณ มัณฑยานนท์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗	นางสาวอัญญารัตน์ แก้วสินชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน



**กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
กระทรวงยุติธรรม**

