



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
Department of Women's Affairs and Family Development

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาและจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร
ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

จัดทำโดย
ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำนำ

รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ฉบับนี้จัดทำตามรายละเอียดต่าง ๆ ของแผนบริหาร และพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ภารกิจการศึกษาและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่กำหนด
ในข้อกำหนดตามขอบเขตงาน (TOR)

ในการนี้ ศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์
(Final Report) ตามสัญญาจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาและจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร ของภารกิจการศึกษา
และสถาบันครอบครัว ในรูปแบบเล่มรายงาน พร้อมบันทึกข้อมูลในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล (.doc .pdf) ลงแพลตฟอร์ม
มาพร้อมนี้

ศูนย์บริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ประเด็นรายละเอียดการดำเนินงาน.....	๓
๓.๑ ประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว.....	๓
๓.๒ จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๕
๓.๓ ตรวจสอบคุณภาพของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๘
๓.๔ จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์.....	๘
๓.๕ เผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐).....	๙

บทที่ ๒ สภาพการณ์ความจำเป็นเชิงนโยบาย และสถานการณ์ภายในและภายนอก ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ความจำเป็นเชิงนโยบาย (Policy Needs)	
๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี.....	๑๐
๑.๒ แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (ฉบับร่าง).....	๑๓
๑.๓ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔).....	๑๗
๑.๔ แผนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐).....	๑๘
- สรุปความจำเป็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงนโยบาย จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี.....	๒๔
- สรุปความจำเป็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงนโยบาย จากแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (ฉบับร่าง).....	๒๕
- สรุปความจำเป็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงนโยบาย จากแผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.....	๒๖
- สรุปความจำเป็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงนโยบาย จากแผนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.....	๒๖

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

- สรุปความจำเป็นเชิงนโยบาย (Policy Needs).....๒๖
- สรุปความจำเป็นเชิงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs).....๔๐

บทที่ ๓ ทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- ๓.๑ จุดยืนการพัฒนายุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐.....๔๕
- ๓.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กรต่อการขับเคลื่อนจุดยืนทางยุทธศาสตร์.....๔๖
- ๓.๓ ทิศทางการพัฒนาจากการประเมินสถานการณ์ภายในร่วมกับสถานการณ์ภายนอก
ด้วย TOWS Matrix.....๔๙

บทที่ ๔ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

- ๔.๑ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐.....๕๑
- ๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)
 - ๔.๒.๑ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร๕๓
 - ๔.๒.๒ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร.....๕๔
 - ๔.๒.๓ พัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ.....๕๕
 - ๔.๒.๔ ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสูง.....๕๖

บทที่ ๕ การขับเคลื่อนแผนการสู่การปฏิบัติ

- ๕.๑ การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ การติดตามผล และการประเมินผล.....๕๗
- ๕.๒ พจนานุกรมตัวชี้วัดของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐.....๕๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสตรีและการส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ การส่งเสริมและพัฒนาครอบครัว การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว การป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าประเวณี การสร้างความปลอดภัยในครอบครัว การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การตรวจสอบ การชดเชยและเยียวยาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรี ครอบครัวผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และองค์กรระหว่างประเทศในการดำเนินการตามนโยบาย พันธกรณี อนุสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับสตรีครอบครัว ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เสริมสร้างมาตรการ กลไกในการพัฒนา ศักยภาพ ความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด การป้องกันการค้าประเวณีและคุ้มครองผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การสร้างความปลอดภัยให้สถาบันครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน การรับรอง และการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคเอกชนด้านสตรีและครอบครัว รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสตรี ครอบครัว ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ในการแก้ไขและพัฒนาสตรี ครอบครัว ผู้กระทำหรือผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดและผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จัดบริการสวัสดิการสังคม การให้ความช่วยเหลือ คุ้มครอง แก้ไข เยียวยา บำบัด พิ้นฟู และพัฒนาศักยภาพของสตรี ผู้กระทำหรือผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ผู้ที่ถูกศาลสั่งคุ้มครองสวัสดิภาพผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี รวมทั้งผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ตลอดจนปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในฐานะหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบ ด้านการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ ส่งเสริม พัฒนา และสร้างความเข้มแข็งให้ครอบครัว ทั้งในเรื่องที่ต้องมีการดำเนินการเชิงรุก เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงเป็นธรรมและยั่งยืน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้เกิดความสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกรมฯ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน จึงต้องมีการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการบริหาร และพัฒนาบุคลากร จึงเห็นควรมีการวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนด้านบริหารและทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมถึง การพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงซึ่งสังคมจะมีความซับซ้อนมากขึ้นอันมีผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมาย เครือข่าย และภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่จะเตรียมความพร้อมการส่งเสริมและสนับสนุน

ให้เกิดการพัฒนาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาองค์กร จึงควรมีการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาบุคลากร กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีความประสงค์ที่จะดำเนินการด้านการบริหารบุคลากรให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการบริหารจัดการ ภาครัฐ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกรมฯ จึงได้ดำเนินการโครงการศึกษาและจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สำหรับสนับสนุนการทำงานด้านการบริหารอัตรากำลังให้เป็นไปตามทิศทาง และยุทธศาสตร์องค์กร ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ได้มีแผนการในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างชัดเจน รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อให้มีทักษะและความเข้าใจ เพื่อให้ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงได้

๒. วัตถุประสงค์

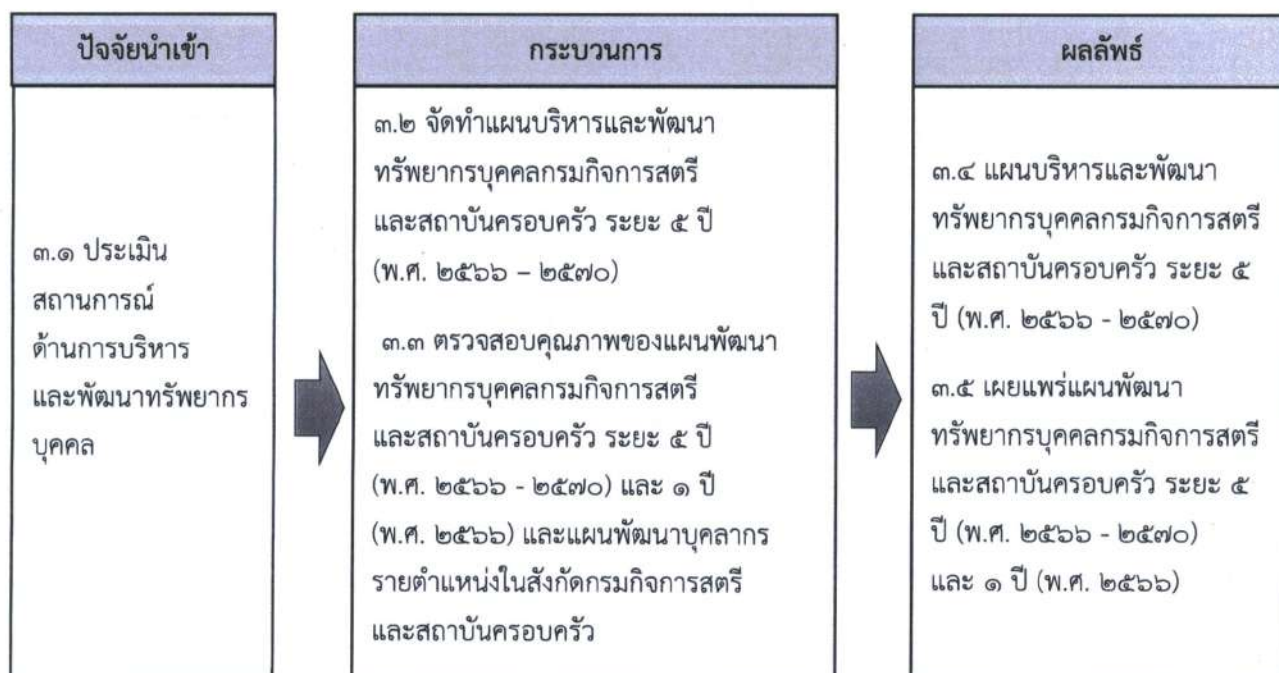
๒.๑ เพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒.๒ เพื่อเผยแพร่แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓. ประเด็นรายละเอียดการดำเนินงาน

ในการดำเนินงานเป็นไปตามแผนภาพกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน ดังนี้

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน



จากกรอบแนวคิดในการดำเนินงานสามารถจำแนกรายละเอียดประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินงานดังต่อไปนี้

๓.๑ ประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๓.๒ จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๓ ตรวจสอบคุณภาพของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๔ จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์

๓.๕ เผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

๓.๑ ประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีรายละเอียดการดำเนินการ คือ

๓.๑.๑ ประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากความจำเป็นเชิงนโยบาย (Policy Needs)

ขั้นตอนที่ ๑ รวบรวมข้อมูลที่น่ามาใช้ในความจำเป็นเชิงนโยบาย (Policy Needs) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เช่น เอกสารเผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งข้อมูลที่รวบรวม ได้แก่

- ๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- ๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (ฉบับร่าง)
- ๓) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ๔) แผนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis) ด้วยวิธีการสังเคราะห์ประเด็น (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ ๓ สรุปประเด็นความจำเป็นเชิงนโยบายในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๓.๑.๒ ประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากความจำเป็นเชิงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs) มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ สสำรวจความคิดเห็นในด้านปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs) โดยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative)

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕% โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratifies) และแบบไตรมาส (Quarter) ตามสัดส่วนบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ขั้นตอนที่ ๒ การออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นในด้านปัญหาและความต้องการของบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามแบบปลายปิด (Closed ended) และคำถามแบบปลายเปิด (Open ended)

ขั้นตอนที่ ๓ การส่งและรวบรวมแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยโปรแกรม Google Form ในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบและส่งกลับทางออนไลน์

ขั้นตอนที่ ๔ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ด้วยสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้วิเคราะห์คำตอบจากคำถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ด้วยการสังเคราะห์ประเด็น (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ ๕ สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder)

๓.๑.๒.๒ วิเคราะห์ความคิดเห็นในด้านปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs) โดยการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative) ในกลุ่มเป้าหมาย ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อมูลความคิดเห็นในด้านปัญหาและความต้องการในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ผู้บริหารระดับสูงของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป

รายละเอียดวิธีการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ การออกแบบข้อคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์

ดำเนินการออกแบบข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Question)

ขั้นตอนที่ ๒ สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง

สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) เพื่อรวบรวมปัญหา และความต้องการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ด้วยข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Question) โดยใช้ระยะเวลาในสัมภาษณ์ครั้งละไม่เกิน ๑ ชั่วโมง

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ประเด็น (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ ๔ สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่าขึ้นไป

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มตัวแทนบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อมูลความคิดเห็นในด้านปัญหาและความต้องการในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

รายละเอียดวิธีการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ ออกแบบข้อคำถามเพื่อใช้ในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ดำเนินการออกแบบข้อคำถามที่ใช้ในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อรวบรวมปัญหาและความต้องการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากกลุ่มตัวแทนบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ขั้นตอนที่ ๒ ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ประชุมสนทนากลุ่มตัวแทนบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๑ วัน เพื่อรวบรวมปัญหาและความต้องการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยผ่านระบบออนไลน์ ด้วยโปรแกรม Zoom Meeting

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตัวแทนบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ด้วยการวิเคราะห์ประเด็น (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ ๔ สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการ

สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจากการสนทนากลุ่มตัวแทนบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๓.๒ จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์และแผนบริหารราชการ ของส่วนราชการ มีรายละเอียดการดำเนินการ คือ

๓.๒.๑ สรุปจุดยืนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๓.๒.๒ วิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอกในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๓ กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๔ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๕ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์
เชิงกลยุทธ์

๓.๒.๖ กำหนดแผนงานและโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะ ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ สรุปจุดยืนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ขั้นตอนที่ ๑ สรุปข้อมูลปัญหาและความต้องการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ดำเนินการสังเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จากข้อมูลจากการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ประเด็นความจำเป็นเชิงนโยบายในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรี
และสถาบันครอบครัว

๒. ประเด็นปัญหาและความต้องการในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรี
และสถาบันครอบครัวจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder)

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดจุดยืนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรี
และสถาบันครอบครัว

ดำเนินการกำหนดจุดยืนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมกิจการสตรี
และสถาบันครอบครัวในด้านต่าง ๆ ซึ่งครอบคลุมหน้าที่สำคัญของภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๒.๒ วิเคราะห์สถานการณ์ภายในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๑ วิเคราะห์สถานการณ์ภายในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้ตัวแบบ
SWOT Analysis ในการวิเคราะห์สถานการณ์ภายใน (Internal Situation) ได้แก่ จุดแข็ง (Strength)
และจุดอ่อน (Weakness) ซึ่งครอบคลุมประเด็นในการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎี ๗S McKinsey ประกอบด้วย
๑) Strategy ๒) Style ๓) Staff ๔) Structure ๕) System ๖) Skill ๗) Share Value

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้ตัวแบบ
SWOT Analysis ในการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat)
ซึ่งครอบคลุมประเด็นในการวิเคราะห์ด้วยหลักการ PESTEL ประกอบด้วย ๑) Policy ๒) Economic ๓) Social
๔) Technology ๕) Environment ๖) Legal

๓.๒.๓ กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ในการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๑

ดำเนินการวิเคราะห์เชิงอนาคต (Future Analysis) เพื่อกำหนดประเด็นทิศทางของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคตของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อระบุเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๒

ดำเนินการกำหนดพันธกิจ (Mission) ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้บรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๒.๔ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๑ วิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย TOWS Matrix

ดำเนินการนำผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้วย TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในมิติต่าง ๆ ได้แก่ กลยุทธ์ด้านจุดแข็งร่วมกับโอกาส (SO) กลยุทธ์ด้านจุดแข็งร่วมกับอุปสรรค (ST) กลยุทธ์ด้านจุดอ่อนร่วมกับโอกาส (WO) และกลยุทธ์ด้านจุดอ่อนร่วมกับอุปสรรค (WT)

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ (Key Success Factor)

ดำเนินการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อระบุปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ (Key Success Factor) ในการดำเนินงาน เพื่อนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓ สังเคราะห์เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสังเคราะห์กลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ TOWS Matrix ในขั้นตอนที่ ๑ ร่วมกับกลยุทธ์จากการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ (Key Success Factor) ในขั้นตอนที่ ๒ และร่วมกับจุดยืนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในข้อ ๓.๒.๑ เพื่อนำไปกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๒.๕ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์รายประเด็นเพื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดำเนินการวิเคราะห์เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์รายข้อ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลลัพธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

๓.๒.๖ กำหนดแผนงานและโครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ดำเนินการกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อใช้ขับเคลื่อนเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๓ ตรวจสอบคุณภาพของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓.๓.๑ ตรวจสอบคุณภาพของแผนด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการส่งร่างแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาให้ความเห็น และข้อเสนอแนะในเรื่องความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแผน

๓.๓.๒ ทบทวนและปรับแก้เนื้อหาตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาปรับแก้เนื้อหาของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้มีคุณภาพและความเหมาะสมยิ่งขึ้น

๓.๓.๓ ทบทวนแผนโดยผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารและบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่เกี่ยวข้อง โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า ๔๐ คน ระยะเวลา ๑ วัน เพื่อให้ความเห็นต่อแผนบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

- ก) วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ข) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ค) เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ง) แผนงานและโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๔ จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์

๓.๔.๑ ทบทวนและปรับแก้เนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรกรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัวที่เกี่ยวข้อง

ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินความเห็นของผู้บริหารและบุคลากรกรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัวที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับแก้เนื้อหาของแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้มีคุณภาพและความเหมาะสมยิ่งขึ้น

๓.๔.๒ ส่งมอบแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์

จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับสมบูรณ์ จำนวน ๑๐ เล่ม มีรูปเล่มแข็งแรง สวยงาม พร้อมอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ เพื่อส่งมอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประกอบด้วย

- ก) วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ข) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ค) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ง) แผนงานและโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๕ เผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ ๑ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖)

จัดประชุมเพื่อเผยแพร่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ระยะเวลา ๑ วัน ประกอบด้วย

- ก) วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ข) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ค) เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ง) แผนงานและโครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒

สภาพการณ์ความจำเป็นเชิงนโยบาย และสถานการณ์ภายในภายนอก ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ความจำเป็นเชิงนโยบาย (Policy Needs)

ความจำเป็นเชิงนโยบายที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประกอบขึ้นจากมิติความจำเป็นในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่

- ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (ฉบับร่าง)
- ๑.๓ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ๑.๔ แผนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองต่อต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร มีอยู่สองยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ และสติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มียศถาบรรดาศักดิ์ อุดมคติ มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

๑. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดย (๑) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว (๒) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (๓) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (๔) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (๖) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝัง ค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ (๗) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย (๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (๒) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ (๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกย่องระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ (๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๓. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนา ทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (๕) การสร้างความตื่นตัว ให้คนไทยตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบต่อสังคมและการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ และประชาคมโลก (๖) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (๗) การสร้าง ระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (๑) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญา ผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อตั้งแต่ระดับปฐมวัย (๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ (๓) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๕. การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม
โดย (๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ (๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาพที่ดีและ (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาพที่ดีในทุกพื้นที่

๖. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
โดย (๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (๒) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชน ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และ (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๗. การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ
โดย (๑) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต (๒) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ (๓) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ และ (๔) การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย ความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรมตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ และ (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๑. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๒. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย (๑) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

๓. **ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ** โดย (๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม (๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ (๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๔. **ภาครัฐมีความทันสมัย** โดย (๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ และ (๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๕. **บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ** โดย (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖. **ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ** โดย (๑) ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๗. **กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น** โดย (๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง (๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ (๓) การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้อกฎหมาย

๘. **กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค** โดย (๑) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (๒) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีบทบาทเชิงรุก ร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง (๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครอง มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน (๔) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และ (๕) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (ฉบับร่าง)

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความท้าทายที่อาจส่งผลกระทบต่อที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และทัน่วงที การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงและคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ความมั่งคั่งและโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศแก้ไขปัญหามลพิษสำคัญด้วยวิธีการที่ยั่งยืนโดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ขยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครั้งแรกของศตวรรษนี้

๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาจำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ ‘เป็น’ มุ่งหวังจะ ‘มี’ หรือต้องการจะ ‘ขจัด’ เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ โดยหมุดหมายการพัฒนาทั้ง ๑๓ ประการ มีที่มาจากการประเมินโอกาสและความเสี่ยงของไทยในการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งได้มีการพิจารณาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมถึงผลการพัฒนาในประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา ทั้งนี้ หมุดหมายการพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมุดหมายแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อโดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
- หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
- หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
- หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

- หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
- หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

- หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๔ พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตโดยส่งเสริมและกระจายโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะให้กับแรงงานทุกกลุ่ม รวมทั้งการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ใหม่เพื่อให้ทักษะตรงกับงานและอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปและการพัฒนาทักษะเดิมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานโดยให้สถาบันการศึกษาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานพัฒนาของรัฐ วางแผนสำรวจข้อมูลและจัดทำหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็น โดยมีการปรับกฎ ระเบียบ ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการในรูปแบบที่หลากหลายได้ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและรูปแบบการทำงานในอนาคต และประชาชนควรได้รับเครดิตในทักษะอนาคตเพื่อใช้พัฒนาทักษะในหลักสูตรที่ได้รับการรับรองและสนับสนุนจากภาครัฐ การพัฒนาแพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเข้าสู่เส้นทางอาชีพเข้าด้วยกันอย่างเบ็ดเสร็จและมีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาทักษะ สามารถต่อยอดสู่การทำงานและเชื่อมโยงการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีการรับรองมาตรฐาน ปรับรูปแบบ

การทำงานในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความความคล่องตัวในการทำงานได้ทุกที่และสร้างวัฒนธรรมการทำงานในทุกองค์กรที่ส่งเสริมให้คนเก่งได้แสดงความสามารถและแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อขจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมายและสามารถสร้างงานอนาคต โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนบูรณาการและเชื่อมโยงความร่วมมือ ด้านการศึกษาฝึกอบรม และร่วมจัดการเรียนรู้ตามโลกสมัยใหม่ที่ครอบคลุมทั้งความสามารถในงาน ทักษะในการใช้ชีวิตสมรรถนะดิจิทัลเพื่อการประกอบอาชีพการดำเนินชีวิตประจำวันและการใช้สิทธิ ในการเข้าถึง บริการพื้นฐานภาครัฐและสินค้าบริการได้อย่างเท่าทัน การแก้ปัญหา การมีแนวคิดของผู้ประกอบการ รวมถึง ความสามารถในการบริหารตัวเอง และการบริหารคนเพื่อนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังร่วมกันในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งกำหนดมาตรการจูงใจ และกลไกการสนับสนุน การจัดการเรียนรู้พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนากำลังคนทั้งข้อมูลอุปทานของแรงงาน และการเชื่อมโยงกับสมรรถนะตลอดห่วงโซ่การผลิตและห่วงโซ่คุณค่าตามรายอุตสาหกรรมของการผลิตและบริการ เป้าหมาย รวมถึงการเชื่อมโยงระบบสมรรถนะกับค่าจ้าง กำหนดมาตรการในการผลิตกำลังคนแบบเร่งด่วน โดยจัดการศึกษารูปแบบจำลองในสาขาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อาทิ ด้านปัญญาประดิษฐ์ และด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ เพิ่มกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาภาคการผลิตเป้าหมาย โดยสร้างกลไกระดับชาติเพื่อรวบรวมกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ทั้งคนไทยและคนต่างชาติที่กำเนิดในประเทศไทย และสนับสนุนให้ได้แสดงศักยภาพและใช้ความสามารถในการทำประโยชน์ให้กับประเทศทั้งในภาครัฐ และเอกชนมีรูปแบบการทำงานที่เอื้อให้ทำงานข้ามพรมแดนกับสถาบันชั้นนำทั้งภาครัฐและเอกชน ในระดับโลกได้ ควบคู่กับสร้างวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้ กำลังคนคุณภาพทำงานหรือแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่และทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมการนำเข้า ผู้เชี่ยวชาญต่างชาติทักษะสูงโดยกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติให้เข้ามาทำงาน ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการดึงนักศึกษาต่างชาติที่จบการศึกษาในไทยให้สามารถอยู่ต่อในประเทศ เพื่อพัฒนานวัตกรรม

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่นของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งหมด ให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อนไม่เป็นภาระกับผู้ให้ข้อมูล และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลให้เกิดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย และการบริการภาครัฐให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาอย่างเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต่อสาธารณะในการใช้ประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ เร่งพัฒนาระบบที่บูรณาการข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรภาครัฐในภาพรวมที่สำคัญต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายให้แล้วเสร็จเป็นอันดับแรก

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัลโดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนและผู้ประกอบการให้มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีช่องทางและรูปแบบการให้บริการ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริงโดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลายยืดหยุ่นครอบคลุมให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญาหรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้นและลดการจ้างงานแบบตลอดชีพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรมรูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์ความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

๑.๓ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาคนและสังคมเพื่อความอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

๑. พัฒนาคคนและสังคมให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง
๒. สร้างเสริมเครือข่ายจากทุกภาคส่วนในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม
๓. พัฒนาองค์ความรู้ ชีตความสามารถ และระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสังคม
๔. จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย เพื่อให้ประชาชนมีหลักประกันและมีความมั่นคงในชีวิต

ค่านิยมองค์กร

อุทิศตน อาสางาน เอื้ออาทร อำนวยประโยชน์สุข

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. สร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐานแห่งความพอเพียง
๒. เสริมประสิทธิภาพทางสังคมในลักษณะการพัฒนาศักยภาพและการสร้างเครือข่าย
๓. ผนึกกำลังทางสังคมจากทุกภาคส่วน และเสริมสร้างธรรมาภิบาล
๔. จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐานแห่งความพอเพียง
 เป้าประสงค์ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น โดยทำให้คนในกลุ่มที่ต่ำกว่า สามารถมีโอกาทางสังคม มีภูมิคุ้มกันช่วยเหลือตนเองได้โดยเน้นการขับเคลื่อนในมิติการพัฒนา ป้องกันในลักษณะการเสริมสร้างโอกาส พร้อมกับเสริมศักยภาพไปที่ตัวคน ครอบครัว และชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างประสิทธิภาพทางสังคม (เสริมพลังทางสังคม)
 เป้าประสงค์ เกิดกลไกขับเคลื่อนที่คนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วม โดยเน้นการสร้างหรือขยายและพัฒนาศักยภาพของเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ผนึกกำลังทางสังคมจากทุกภาคส่วน และเสริมสร้างธรรมาภิบาล (สร้างเครือข่ายขยายผล เน้นผลลัพธ์การทำงานของเครือข่าย)

เป้าประสงค์ ๑) การผนึกกำลังทางสังคม การสร้างความตระหนักและเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน คนไทยมีความตระหนักพร้อมรับผิดชอบตนเองสร้างค่านิยมให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบตนเองรับผิดชอบต่อสังคม ๒) องค์กรมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสังคม และการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย
 เป้าประสงค์ การวางรากฐานของประเทศเพื่อความมั่นคงและสร้างหลักประกันให้ความช่วยเหลือ โดยการสร้างโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงบริการตามความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วน

๑.๔ แผนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์

สตรีและครอบครัวมั่นคง สังคมเสมอภาค

ค่านิยม

มีอาชีพ จริยธรรม ภาวะผู้นำ ทำงานเป็นทีม

วัฒนธรรมองค์กร

จิตอาสา สื่อสารสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองและองค์กร

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. คัดกรองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว
๓. คัดกรองและพัฒนาอาชีพผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี
๔. ส่งเสริม พัฒนา สร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว คัดกรองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว
๕. ป้องกัน แก้ไข คัดกรอง พิชัยสิทธิ และจัดสวัสดิการสังคม
๖. เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและด้านครอบครัว

เป้าประสงค์

๑. สตรีมีศักยภาพ สถานภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งมีบทบาทร่วมในการพัฒนาประเทศ
๒. บุคคลได้รับการคัดกรองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิภาพ และสวัสดิการสังคม จากการถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ การกระทำความรุนแรงในครอบครัว และการค้าประเวณี
๓. ครอบครัวมีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๒. พัฒนาศักยภาพและยกระดับบทบาททางเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี
๓. เสริมพลัง ยุติความรุนแรง และจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๑ เป้าประสงค์

องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรและเปิดพื้นที่ทางวิชาการ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ งานวิจัยระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัวและความเสมอภาคทางเพศ

๔.๒ เป้าประสงค์

บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลัก สามารถประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

เพิ่มพูนความรู้ทักษะตามสมรรถนะหลัก

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ ความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
๒. ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเพิ่มขึ้น

ศัพท์ความหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์รอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาล

ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีองค์ประกอบ ๖ หลัก ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ และ ๖) หลักความคุ้มค่า

ระบบนิเวศในการทำงาน

สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคล การทำงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตของคนทำงานด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร

การแสดงพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือนสามัญต่อองค์กร ส่วนราชการ ประกอบด้วย ๑) การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ๒) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ๓) การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ที่มา: รายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓)

สมรรถนะหลัก

คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร สมรรถนะหลัก มี ๕ ด้าน ได้แก่

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑

๑) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ๒) ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และ ๓) ทักษะชีวิตและอาชีพ (ที่มา: ร่างแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของ พม.)

(ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

สตรีและครอบครัวมั่นคง สังคมเสมอภาค

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพสตรี ส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ
๒. คัดกรองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว
๓. คัดกรองและพัฒนาอาชีพผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี
๔. ส่งเสริม พัฒนา สร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว คัดกรองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว
๕. ป้องกัน แก้ไข คัดกรอง พิศักสิทธิ และจัดสวัสดิการสังคม
๖. เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านความเสมอภาคระหว่างเพศและด้านครอบครัว

เป้าประสงค์

๑. สตรีมีศักยภาพ สถานภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งมีบทบาทร่วมในการพัฒนาประเทศ
๒. บุคคลได้รับการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิภาพ และสวัสดิการสังคม จากการถูกเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ การกระทำความรุนแรงในครอบครัว และการค้าประเวณี
๓. สังคมมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการพัฒนาครอบครัว

เป้าหมายระยะ ๕ ปี เจตคติความเสมอภาคระหว่างเพศดีขึ้น ครอบครัวมีพื้นที่เรียนรู้ ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมและสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

เป้าประสงค์

- ๑) ครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม
- ๒) สถาบันการศึกษาทุกระดับมีมาตรการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๓) องค์กรมีการขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีทักษะ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และหลักความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๒) สร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้ครอบครัวไทยมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

- ๓) ผลักดันให้สถาบันการศึกษามีมาตรการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๔) ส่งเสริมให้องค์กรนำแนวคิดความเสมอภาคระหว่างเพศไปใช้กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ (Gender Mainstreaming)
- ๕) ส่งเสริมให้องค์กรนำร่องด้านการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GRB)

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละของพ่อแม่ผู้ปกครองที่มีทักษะในการเลี้ยงดูบุตรหลาน
- ๒) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work-Life Balance)
- ๓) จำนวนสถาบันการศึกษาที่มีมาตรการด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๔) ร้อยละของหน่วยงานภาครัฐที่มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านสตรี
- ๕) จำนวนองค์กรนำร่องด้านการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ (GRB)

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพและยกระดับบทบาททางเศรษฐกิจ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี

เป้าประสงค์

- ๑) สตรีมีบทบาทและมีส่วนร่วมทางการเมืองเพิ่มขึ้น
- ๒) สตรีมีบทบาทและมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมศักยภาพให้สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้าไปมีบทบาททางการเมืองทุกระดับ
- ๒) ผลักดันกฎหมาย ระเบียบหรือมาตรการให้สตรีมีสัดส่วนในทางการเมืองหรือการบริหารเพิ่มขึ้น
- ๓) พัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพแบบครบวงจรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและรองรับความต้องการตลาดแรงงาน

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละของสตรีที่ลงสมัครในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น
- ๒) ร้อยละของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งในรัฐสภาเพิ่มขึ้น
- ๓) ระดับความสำเร็จในการผลักดันกฎหมายหรือระเบียบหรือมาตรการให้สตรีมีสัดส่วนในการมีส่วนร่วมในระดับการตัดสินใจเพิ่มขึ้น
- ๔) ร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพมีงานทำ
- ๕) ร้อยละของผู้ที่ได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๖) ร้อยละของสตรีที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เพิ่มขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์เสริมพลัง ยุติความรุนแรง และจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

เป้าประสงค์

- ๑) บูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อลดปัญหาความรุนแรง จัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศทุกรูปแบบ และป้องกันการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ
- ๒) สร้างนวัตกรรมที่เสริมพลัง ยุติความรุนแรง และจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนากลไกทุกระดับให้มีความเข้มแข็งมีบทบาทในการขับเคลื่อนงาน
- ๒) การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการถูกกระทำทุกรูปแบบ
- ๓) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัวยุติความรุนแรงและความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๔) พัฒนาปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมที่เอื้อต่อการทำงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคสตรี และครอบครัว

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละของศูนย์ช่วยเหลือสังคมระดับตำบลในพื้นที่รับผิดชอบสามารถบูรณาการและขับเคลื่อนงานได้ตามมาตรฐานของ พม.
- ๒) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือจากการถูกกระทำทุกรูปแบบ
- ๓) จำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สค. ในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัวยุติความรุนแรงและความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๔) จำนวนเครือข่ายที่ร่วมดำเนินงานด้านสตรีครอบครัวยุติความรุนแรงและความเสมอภาคระหว่างเพศที่เพิ่มขึ้น
- ๕) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมที่เอื้อต่อการทำงานด้านการส่งเสริมความเสมอภาคสตรี และครอบครัว

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- ๑) องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๒) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลัก สามารถประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๓) ระบบฐานข้อมูลมีการเชื่อมโยงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน
- ๔) สื่อสารสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้ประชาชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกภาคส่วน
- ๕) องค์กรมีการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ

กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร และเปิดพื้นที่ทางวิชาการ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ งานวิจัยระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบคลุมและความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามสมรรถนะหลัก
- ๓) พัฒนาระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านสตรี ครอบคลุม และความเสมอภาคระหว่าง เพศให้เป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้วิเคราะห์และตัดสินใจเชิงนโยบายได้
- ๔) พัฒนาระบบการสื่อสารสังคมที่เข้าใจง่ายมีช่องทางที่หลากหลาย
- ๕) การพัฒนานโยบายและกระบวนการทำงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- ๖) การพัฒนา หรือปรับปรุงกระบวนการงานที่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กร

ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อต่อการทำงาน ของหน่วยงาน
- ๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Ecosystem)
- ๓) ร้อยละของบุคลากร สค.ได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อรองรับยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑
- ๔) ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเพิ่มขึ้น
- ๕) จำนวนชุดความรู้ที่สังเคราะห์จากฐานข้อมูลและนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน
- ๖) ร้อยละของประชาชนรับรู้การดำเนินงานของ สค.
- ๗) ร้อยละของตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการที่ผ่านค่าเป้าหมายที่กำหนด
- ๘) จำนวนกระบวนการงานที่พัฒนา หรือปรับปรุงที่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กร
- ๙) คะแนน ITA ที่เพิ่มขึ้น

สรุปความจำเป็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงนโยบายจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

- ๑) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑
- ๒) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม
- ๓) ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะ
- ๔) พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๕) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม
- ๖) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบคลุม และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๗) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน
- ๘) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๙) การให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๑๐) ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
- ๑๑) การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๑๒) การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า

๑๓) ปลุกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง

๑๔) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ โดย ๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ ๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๑๕) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

สรุปความจำเป็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงนโยบายจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (ฉบับร่าง)

๑) ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล

๒) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน

๓) ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๔) ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

๕) ต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม

๖) ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

๗) ปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ

๘) ให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรมรูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม

๙) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม โดยเฉพาะด้านทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ

๑๐) พัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล

๑๑) ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

สรุปความจำเป็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงนโยบายจากแผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- ๑) องค์กรมีขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาสังคม
- ๒) เสริมสร้างธรรมาภิบาล (สร้างเครือข่ายขยายผล เน้นผลลัพธ์การทำงานของเครือข่าย)

สรุปความจำเป็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงนโยบายจากแผนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

- ๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ และ ๖) หลักความคุ้มค่า
- ๒) องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอันได้แก่สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลการทำงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตของคนทำงานด้วย
- ๓) ส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรและเปิดพื้นที่ทางวิชาการ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้งานวิจัยระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคทางเพศ
- ๔) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลัก ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔) การบริการเป็นเลิศ ๕) การทำงานเป็นทีม และสามารถประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๕) บุคลากรได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ ความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ได้แก่ ๑) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ๒) ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และ ๓) ทักษะชีวิตและอาชีพ
- ๖) ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเพิ่มขึ้น ในเรื่อง ๑) การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟังไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ๒) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ๓) การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สรุปความจำเป็นเชิงนโยบาย (Policy Needs)

ความจำเป็นเชิงนโยบายที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (ฉบับร่าง) แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แผนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สรุปประเด็นได้ดังนี้

ความจำเป็นเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) การบริการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๒) การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า
- ๓) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
 - ๔) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และยึดค่านิยมในการทำงาน เพื่อประชาชน มีคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
 - ๕) มีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
 - ๖) ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล โดยจัดทำข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล
 - ๗) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็นหรือมีความจำเป็นน้อยและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการทำงาน
 - ๘) ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
 - ๘) ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง
 - ๑๐) ต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม
 - ๑๑) ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
 - ๑๒) ปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุมให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงานในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐเพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์และมีประสิทธิภาพ
 - ๑๓) ให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงานเพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วเป็นรูปธรรมและเหมาะสม
 - ๑๔) พัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล
 - ๑๕) ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ
- ๑๖) ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเพิ่มขึ้น ในเรื่อง ๑) การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ๒) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ๓) การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) คือมีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความจำเป็นเชิงนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) การพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ได้แก่ ๑) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม
๒) ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี และ ๓) ทักษะชีวิตและอาชีพ

๒) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง

๓) ยกระดับศักยภาพ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะให้สูงขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน

๕) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม

๖) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวยุคใหม่ และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๗) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๘) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๙) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม

๑๐) องค์กรมีการบริหารจัดการที่สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอันได้แก่สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึนึกคิดของบุคคล การทำงาน รวมทั้งคุณภาพชีวิตของ คนทำงานด้วย

๑๑) ส่งเสริมให้มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรและเปิดพื้นที่ทางวิชาการ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ งานวิจัยระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัวยุคใหม่และความเสมอภาคทางเพศ

๑๒) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลัก ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔) การบริการเป็นเลิศ ๕) การทำงานเป็นทีม และสามารถประยุกต์ใช้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ความจำเป็นเชิงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs)

ความจำเป็นเชิงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs) จำแนกได้เป็น ๒ ประเภท

๒.๑ ความจำเป็นจากปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs) โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative)

๒.๒ ความคิดเห็นในด้านปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs) โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative) จากแบบสอบถาม

๒.๑ ความจำเป็นจากปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs) โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative) ซึ่งมีการวิเคราะห์ความจำเป็นจากกลุ่ม ๓ กลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ ๑) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่าขึ้นไปจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview)

กลุ่มที่ ๒) กลุ่มตัวแทนบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

กลุ่มที่ ๓) กลุ่มบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในทั้งส่วนภูมิภาคของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวด้วยการตอบแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended) จากแบบสอบถาม

กลุ่มที่ ๑) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในระดับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่าขึ้นไปจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๑) การสรรหา ควรหาคนที่ตรงกับสายงานแต่อยู่ภายใต้ข้อบังคับ กพ.ทำให้หาอัตราทดแทนได้ ยากให้เน้นการพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มเติมตามสายงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย

๒) การปรับเปลี่ยนนโยบายของรัฐบาลทำให้ต้องมีการปรับการทำงานเชิงรุกมากขึ้น บุคลากรยังขาดการอบรมและขาดการฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง และไม่ตรงตามตำแหน่งหรือตามระดับ

๓) อัตรากำลังไม่เพียงพออัตราว่างหลายอัตรา เช่น นักพัฒนาสังคม นักจิตวิทยา

๔) การโยกย้ายและลาออก มีเพิ่มมากขึ้น บุคลากรต้องการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน และปัญหาครอบครัว

๕) ระเบียบสำนักงาน ก.พ. สามารถโยกย้ายได้หลังจากการได้รับบรรจุแล้ว ๖ เดือนทำให้เกิดปัญหาการโยกย้ายของบุคลากรบ่อย

๖) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) โควิด มีผลกระทบกับการสรรหาบุคลากรเนื่องจาก ก.พ. ไม่สามารถจัดสอบได้ ทำให้ไม่สามารถหาอัตรากำลังทดแทนได้ตามความต้องการ

๗) เส้นทางความก้าวหน้าทางสายงานยังไม่ชัดเจน

๘) ความผูกพันของบุคลากร ปัจจุบันมีการโยกย้าย และลาออกมีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น

๙) ตำแหน่งจ้างเหมาปัจจุบันมีทำหน้าที่รับผิดชอบสูง ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ

๑๐) ปัญหาความล่าช้าในการจ่ายค่าตอบแทน ไม่รับเงินเดือนตามกำหนดเวลา คนรอดอกเบิก

๑๑) ยังไม่มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานหรือกรม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ KM ศึกษา เรียนรู้ แก้ไขปัญหาพร้อมกันในหน่วยงาน

๑๒) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ เช่น การขึ้นเงินเดือน การบรรจุ เลื่อนขั้น

๑๓) ช่องว่างระหว่างวัย ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานของบุคลากร

๑๔) เด็กรุ่นใหม่โดยพฤติกรรมไม่ชอบใฝ่หาความรู้ในเนื้องานเชิงรุก ไม่ศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

๑๕) เด็กรุ่นใหม่มีความกล้าตัดสินใจแต่ส่วนใหญ่ในทางที่ผิด มักจะทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน กล้าเข้าถึงผู้บริหาร อยากเติบโตแต่ไม่ยอมพัฒนาตนเอง

- ๑๖) เด็กรุ่นใหม่ชอบย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้มีปัญหาอัตรากำลัง
- ๑๗) เรื่องภาระหนี้สินสำหรับบุคลากร กรณีต้องทำงานต่างถิ่น หรือย้ายมาทำงานในส่วนกลาง ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าอาหารการกิน จึงส่งผลให้ผลกระทบต่อการทำงาน และสุขภาพจิตของบุคลากร
- ๑๘) การขาดวินัยในการทำงาน มาทำงานตรงเวลาแต่งานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดให้ ไม่มีความเสียสละ
- ๑๙) การประเมินผล ตามวงเงินที่ได้มาทำให้มีผลกับการประเมินอย่างมาก มีผลกระทบต่อประเมิน ไม่สามารถประเมินได้ตามผลการปฏิบัติงานจริงของบุคลากร ทำให้บุคลากรผู้ได้รับการประเมินไม่พึงพอใจ
- ๒๐) การประเมินผล พนักงานราชการควรมีการประเมินปีละ ๑ ครั้ง และควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากร
- ๒๑) ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนเรื่องสวัสดิการและสิ่งสนับสนุนจากกรม เช่น การเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊กสำหรับบุคลากร, สนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับอุปกรณ์และค่าอินเทอร์เน็ตสำหรับเจ้าหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติภารกิจนอกพื้นที่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๒๒) การหมุนเวียนสลับการทำงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้งานที่หลากหลายยังมีน้อย ทำให้ขาดโอกาส ในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองตามสายงานเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้า Job Location เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน
- ๒๓) การสรรหาบุคลากร ไม่เห็นด้วยกับระบบอุปถัมภ์ ควรมีการกำหนดเกณฑ์ตามมาตรฐาน
- ๒๔) ควรมีการทดสอบทางจิตวิทยา บุคลากรก่อนเข้าทำงาน
- ๒๕) สร้างความตระหนักให้บุคลากรในเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ และความผูกพันและรักองค์กร
- ๒๖) กองการเจ้าหน้าที่ควรทำงานเชิงรุกให้มากขึ้น ควรมีการสอบถามความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการทำงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร
- ๒๗) ผู้บริหารต้องมีเทคนิคในการสั่งงานและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับงาน
- ๒๘) อยากให้เพิ่มเติมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร และช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรที่บรรจุใหม่ และพนักงานราชการ ที่ต้องมาทำงานที่ส่วนกลาง เช่น การเช่าบ้านของการเคหะ เพื่อช่วยเหลือที่อยู่อาศัยให้บุคลากรที่ต้องมาบรรจุในส่วนกลาง
- ๒๙) ควรเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากกรมกำหนด เช่น สนับสนุนให้ทุนการศึกษา งบประมาณในการพัฒนาทักษะความรู้ให้บุคลากร เงินกู้ฉุกเฉิน สวัสดิการบ้านพัก รถรับส่ง
- ๓๐) ความแม่นยำ ในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ให้บุคลากร
- ๓๑) ระบบประเมินผล งานบางสายงานควรมีการปรับปรุงรูปแบบการประเมินผล เพราะบางครั้ง อาจใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติต่างจากสายงานอื่น ควรจะประเมินผลงานจากผลลัพธ์ที่ได้
- ๓๒) ควรประเมินค่าตอบแทนจากค่างาน ความรับผิดชอบ ความเสี่ยง
- ๓๓) การขาดลา มาสาย ของบุคลากรบางครั้งควรมีการยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน

(ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

๑) การจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีการจัดอบรมไว้ล่วงหน้าแต่วันที่อบรมจริงอาจติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ส่งตัวแทนมาอบรมแทนซึ่งจะไม่ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย

๒) การเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งตามสายงาน (ปัจจุบันทำเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์ เท่านั้นทำตามกฎของ กพ. แต่ตำแหน่งอื่น ๆ ยังไม่มีการออกแบบหลักสูตรให้ครบทุกตำแหน่ง)

๒) การสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกัน ในระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค

๓) ขาดการพัฒนาการในการฝึกอบรมหลักสูตรใหม่ที่ทางกรมกำหนดตามนโยบายขององค์กร

๔) เรื่องของการพัฒนาการฝึกอบรมอยากให้เป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น

๕) เทคนิคในการสอนงาน และการถ่ายทอดงาน ยังไม่มีแบบแผนที่ชัดเจน

๖) ไม่มีการกำหนดการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม หรือตรงกับสายงานในแต่ละตำแหน่ง

๗) การจัดการอบรมยังไม่ครอบคลุมในทุกตำแหน่งงานของกรม

๘) เจ้าหน้าที่และบุคลากรภายในยังขาดทักษะความรู้ในการถ่ายทอดวิชาเฉพาะ จึงจำเป็นต้องจ้างวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลภายนอกมาสอนแทน

๙) การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบในเรื่องแผนการฝึกอบรม ยังไม่ทั่วถึง

๑๐) บุคลากรยังขาดทักษะในการถ่ายทอดในกลุ่มระดับผู้ชำนาญการ

๑๑) การอบรมยังไม่ครอบคลุมในทุกตำแหน่งงานของกรม

๑๒) ไม่มีการฝึกทักษะพื้นฐานในการทำงานให้บุคลากร เช่น การสรุปประเด็นรายงานการประชุม การเขียนจดหมายประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน การใช้อุปกรณ์สำนักงาน

๑๓) การพัฒนาการฝึกอบรม ควรหาคู่สัญญาหรือประสานงานหาเครือข่ายกับภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย บริษัท เอกชน สถาบันการศึกษาอื่น เพื่อหาความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในกรม

๑๔) มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์หรือ KM องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง อาจเชิญวิทยากรจากภายในและภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๑๕) ควรมีการจัดอบรมตามภูมิภาคบ้างไม่ต้องจัดเฉพาะส่วนกลาง

๑๖) ควรมีการวางแผนการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทุกตำแหน่งงาน และควรแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าและทำอย่างทั่วถึง

๑๗) ไม่มีการกำหนดการพัฒนาให้ตรงกับสายงานในแต่ละตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๒) กลุ่มตัวแทนบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวด้วยการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

(ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๑) วางแผนอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานและมีการเก็ยอัตรากำลัง ได้อย่างเป็นธรรม มีการเพิ่มขยาย เก็ย หมุนเวียน อัตรากำลังไปยังส่วนภูมิภาค

๒) มีการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการ โอน ย้าย หรือลาออก เก็ยณ ในเวลาอันรวดเร็ว โดยมีการวางแผนการสรรหาทดแทนไว้ล่วงหน้า

๓) มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร และมีแผนการเตรียมพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง

๔) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโยกย้าย ปลอดภัยจากการอุปถัมภ์ ยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ยืดความสามารถ มีการเปิดเผยข้อมูล และให้พิจารณาที่ระบบคุณธรรมเป็นหลัก

๕) การคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามตำแหน่งสายงานและตรงตามมาตรฐานที่กำหนด อยากรให้สรรหาบุคลากรมาตรงกับสายงานที่ขาดอัตราจริง ๆ

๖) พิจารณาคุณสมบัติให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้โดยไม่ขอโอนย้าย หรือลาออกในระยะเวลานั้น ๆ

๗) มีโยกย้ายโดยยึดประโยชน์ของทางราชการที่ประชาชนจะได้รับ และความจำเป็นส่วนตัว เช่น กลับภูมิลำเนาเดิม เพื่อลดปัญหาครอบครัวของบุคลากร โดยพิจารณาความเหมาะสมจากความสามารถ และผลงานเป็นสำคัญ และโยกย้ายอย่างเป็นระบบ ทั้งข้าราชการ/พนักงานราชการ เพื่อความเสมอภาคเท่าเทียม

๘) มีการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอกับค่าครองชีพตามภาวะทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และกำลังใจในการทำงาน

๙) ให้สวัสดิการกับพนักงานราชการมากขึ้น ในด้านการรักษาพยาบาล ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมา

๑๐) ควรเพิ่มสวัสดิการรูปแบบใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมเรื่องการประกอบอาชีพเสริม การแก้ไขปัญหาหนี้สิน ของบุคลากร ร้านสหกรณ์ หรือร้านขายสินค้า แล้วเอาเงินเข้าสวัสดิการ เป็นต้น

๑๑) ควรมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และแจ้งให้ทราบถึงสิทธิสวัสดิการให้ทั่วถึง

๑๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน เชื่อถือได้ สามารถตรวจสอบเปิดเผย มีความยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ไม่เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป

๑๓) การประเมินผล ควรประเมินตามผลงานอย่างแท้จริง ให้เปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือนตามผลงาน เป็นธรรม เหมาะสมกับการทำงาน และมีความยุติธรรมในการกระจายงานด้วย

๑๔) ควรมีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา คือ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน ลูกจ้าง สามารถมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง และประเมินผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานได้ โดยมีมาตรฐาน ไม่ใช่เฉพาะผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินเท่านั้น

๑๕) หากมีการให้คะแนนการประเมินน้อย ควรมีการอธิบายให้เข้าใจว่าที่ได้น้อยเพราะเหตุผลใด ต้องแก้ไขปรับปรุงในส่วนไหน โดยอธิบายเป็นรายบุคคล หากผู้บริหารไม่อธิบายให้บุคลากรเข้าใจ จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน และส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๖) คนทำงานมีสิทธิได้รับการประเมินได้โดยไม่ถูกจำกัด เช่น คนทำงานควรได้ประเมินระดับดีเด่น แต่ให้ไม่ได้เพราะงบบั้ได้จัดสรรตามเงินเดือนของแต่ละคน โอกาสที่คนทำงานจะได้เงินเดือนสูงโดยไม่ถึงเงินของคนอื่น

๑๗) มีการวัดคุณภาพงาน วัดความตั้งใจเสียสละอุทิศตน ความเอื้ออาทร การทำงานเป็นทีม ให้ตรงกับความจริง

๑๘) ควรมีการบังคับใช้มาตรการ ระเบียบราชการ ที่จริงจัง มีความยุติธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาล

๑๙) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมเรื่องระเบียบวินัยเพื่อถือปฏิบัติเหมือนกัน ทุกคนทุกตำแหน่ง ส่วนคนใหม่ก็ต้องแจ้งให้ทราบตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน

๒๐) ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรม เป็นกลาง และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา/ไม่เลือกปฏิบัติ

๒๑) ผู้บริหารควรมีการสื่อสารตรงไปตรงมา มีการสื่อสารเชิงบวก รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เกื้อกูลและช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำ

๒๒) มีการสร้างสัมพันธ์ภาพ โดยจัดกิจกรรมอบรม แลกเปลี่ยน ระหว่างหน่วยงาน ส่วนภูมิภาค และส่วนกลาง ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

(ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

๑) ควรมีการจัดทำแผนให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองและมีการจัดฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ

๒) ควรให้แต่ละคนเลือกฝึกอบรมตามที่ตนเองอยากพัฒนาตนเองที่ตรงและเหมาะสมกับสายงาน โดยจัดงบประมาณให้แต่ละคน

๓) มีการจัดอบรมรายตำแหน่ง หรือสายงานให้มากขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทาง และมีมาตรฐานเดียวกัน

๔) ให้มีการสำรวจความต้องการเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในส่วนภูมิภาค และส่วนกลาง มีการอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสม จัดให้ครบทุกสายงาน

๕) ให้ศูนย์ฯ สามารถจัดอบรมพัฒนาบุคลากร หรือกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความผูกพันองค์กรได้

๖) ควรมีการอบรมข้าราชการใหม่ มีการแนะนำการทำงานก่อนเข้างานจริง เช่น เหมือนวิศวกร ต้องมีการอบรมเซฟตี้ก่อนเข้าบริษัทและหน้างาน

๗) ฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เอื้อต่อการทำงานด้านครอบครัว

๘) ต้องการให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามสายงาน ตำแหน่ง เช่น สมัครเข้าอบรม หลักสูตรของสถาบันการศึกษา หรือ สถาบันที่เกี่ยวข้องได้

๙) อยากให้มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ของบุคลากรในกรม เพราะตอนนี้ บุคลากรแทบไม่รู้จักกัน ทำให้มีปัญหาในการทำงาน

๑๐) ให้สิทธิคนเข้าอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมอย่างยุติธรรม ตามลำดับการเข้าสู่ตำแหน่ง มีความเสมอภาค อีกทั้งมีการแจ้งข่าวสารการฝึกอบรมที่ทั่วถึง ทันเวลา

๑๑) ควรมีการฝึกอบรม และมีการทดสอบความสามารถก่อนนำไปปรับระดับให้สูงขึ้น

๑๒) ควรมีการเตรียมความพร้อมสมรรถนะ แก่บุคลากรที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่นภาวะผู้นำ การบริหารคน งาน เงิน

๑๓) บุคลากรที่จะก้าวเข้าสู่ผู้บริหารกรมฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ ความรู้ ความสามารถ ความรู้ทางวิชาการ รวมทั้งต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เงิน งบประมาณ และองค์กร

๑๔) ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อปลูกฝังเรื่อง ค่านิยม องค์กร อย่างทั่วถึง

๑๕) พัฒนาบุคลากรให้มีความตรงต่อเวลา รู้หน้าที่และมีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือเกื้อกูลทำงานเป็นทีม มีจิตบริการทุกด้าน ซื่อสัตย์ สุจริต รู้หน้าที่ของตน อย่างเป็นระบบและควบคุมไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน

๑๖) มีการพัฒนาเพื่อปลูกฝังความเสียสละในการปฏิบัติงาน ลดความเห็นแก่ตัว การมีน้ำใจ มีสัมพันธ์ภาพที่ดี ไม่ผลักภาระให้คนอื่น เคารพผู้อาวุโส มีความรักองค์กร มีการทำงานเป็นทีม เห็นแก่ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน ทุกคนเต็มใจทำงานช่วยเหลือสังคม

๑๗) พัฒนาให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นแบบอย่าง ในการพัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่ และการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่ดีของบุคลากร

กลุ่มที่ ๓) บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารในทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวด้วยการตอบแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open ended) จากแบบสอบถาม (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๑) ควรมีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย ๔-๕ ปีเพราะอีกไม่กี่ปีจะมีจำนวนผู้เกษียณอายุจำนวนหลายอัตรา มีผลต่อการหาอัตราทดแทนส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ

๒) เพิ่มบุคลากรให้กับศูนย์ ในด้านไอที เพราะปัจจุบันเน้นการสอนหลักสูตรออนไลน์ ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลเฉพาะด้าน ควรบรรจุเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อภารกิจงานของกรมที่ได้รับ

๓) ควรมีการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการ โอน ย้าย หรือลาออก เกษียณในเวลาอันรวดเร็ว โดยมีการวางแผนการสรรหาทดแทนไว้ล่วงหน้า ตัวอย่างเช่น นักพัฒนาสังคม ปัจจุบันมีอัตรากำลังไม่เพียงพอมีอัตรารว่างหลายอัตรา

๔) มีการบริหารอัตรากำลัง อย่างเป็นธรรม มีการเพิ่ม ขยาย เกลี่ย หมุนเวียน อัตรากำลังไปยังส่วนภูมิภาค โดยให้กรมกระจายข้าราชการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ใกล้หรือตรงตามภูมิภานา

๕) ควรวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละกอง/กลุ่มงานก่อน แล้วจึงวางแผนอัตรากำลัง โดยให้มีการทบทวนและวางแผนการเกลี่ยบุคลากรให้สอดคล้องกับการดูแลประชาชนในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน เช่น บุคลากรที่สังกัดศูนย์เรียนรู้ฯ/สถานคุ้มครองฯ ๑ คน ดูแลประชากรต่อหัวก็คน เพราะจะนำมาซึ่งการเกลี่ยจำนวนเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม

๖) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโยกย้าย ปลอดจากการอุปถัมภ์ ยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ยืดความสามารถ มีการเปิดเผยข้อมูลและให้พิจารณาที่ระบบคุณธรรมเป็นหลัก

๗) คัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามตำแหน่งสายงานและตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ควรมีการนำหลักจิตวิทยาองค์กรมาประยุกต์ใช้ เช่น วิเคราะห์บุคลากรตามประวัติการศึกษาประสบการณ์ทำงาน ทัศนคติใจ วัดทัศนคติที่เหมาะสมกับงานแต่ละประเภทโดยเพิ่มเติมในเรื่องข้อสอบที่วัดความเป็นจิตสาธารณะ เนื่องจากกระทรวง พม.จะต้องเป็นผู้ที่เสียสละและช่วยเหลือคนยากจน

๘) จัดสรรให้คนเวียนและย้ายงานตามความสมัครใจ ควรมีการสำรวจความสมัครใจของบุคลากรว่ามีความประสงค์จะขอย้ายไปยังกลุ่ม/กอง/ศูนย์ฯ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้งาน/ภารกิจต่าง ๆ ของกรมฯ บุคลากรต้องการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจสังคมปัจจุบัน และปัญหาครอบครัวเด็กรุ่นใหม่ขอขอย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้มีปัญหาอัตรากำลัง โดยควรพิจารณาคุณสมบัติให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน

๙) มีการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ปฏิบัติงานได้โดยไม่ขอโอนย้าย หรือลาออก ในระยะเวลาสั้น ๆ

๑๐) มีแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน เพื่อสร้างสมประสบการณ์ และการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับหลักการเลื่อนตำแหน่ง

๑๑) จัดทำความก้าวหน้าเส้นทางในสายอาชีพกระตุ้นให้บุคลากรมี passion ในการทำงาน นำมาซึ่งการจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน และมีแผนการเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งมีเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงานที่ชัดเจน และมีการแต่งตั้งด้วยระบบคุณธรรมตามความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง

๑๒) สร้างความผูกพันของบุคลากรและความตระหนักให้บุคลากรในเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ เนื่องจากปัจจุบันมีการโยกย้าย และลาออกบ่อย

๑๓) ปัญหาโรคตกเบิก ความล่าช้าในการจ่ายค่าตอบแทน ไม่รับเงินเดือนตามกำหนดเวลา

๑๔) อยากให้เพิ่มเติมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร และช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรที่บรรจุใหม่ และพนักงานราชการที่ต้องมาทำงานที่ส่วนกลาง เช่น การเข้าบ้านของการเคหะเพื่อช่วยเหลือที่อยู่อาศัยให้บุคลากรที่ต้องมาบรรจุในส่วนกลาง

๑๕) มีการปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และควรเพิ่มเงินเดือนไปตามอัตราฐานเศรษฐกิจ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานควรพิจารณาจากผลงาน

๑๖) ควรเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กรมกำหนด เช่น สนับสนุนให้ทุนการศึกษา ในการพัฒนาทักษะความรู้ให้บุคลากร เงินกู้ฉุกเฉิน สวัสดิการบ้านพัก รถรับส่ง เช่า notebook สนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับอุปกรณ์และค่าอินเทอร์เน็ตสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติการกิจนอกพื้นที่ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๗) ไม่รับเงินเดือนตามกำหนดเวลา ควรให้สวัสดิการกับพนักงานราชการมากขึ้นในด้านการรักษาพยาบาล ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาควรเพิ่มสวัสดิการรูปแบบใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมเรื่องการประกอบอาชีพเสริมการแก้ไขปัญหาหนี้สินของบุคลากร ร้านสหกรณ์ หรือร้านขายสินค้า แล้วเอาเงินเข้าสวัสดิการ

๑๘) ควรมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และแจ้งให้ทราบถึงสิทธิสวัสดิการให้ทั่วถึง

๑๙) เรื่องภาระหนี้สินสำหรับบุคลากร กรณีต้องทำงานต่างถิ่นหรือย้ายมาทำงานในส่วนกลาง ต้องเข้าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าอาหารการกินส่งให้มีผลกระทบกับการทำงานและสุขภาพจิต

๒๐) การประเมินผล ตามวงเงินที่ได้มาทำให้มีผลกับการประเมินอย่างมาก มีผลกระทบกับการประเมินไม่สามารถประเมินได้ตามผลการปฏิบัติงานจริงของบุคลากร ทำให้บุคลากรผู้ได้รับการประเมินไม่พึงพอใจ

๒๑) การประเมินผลพนักงานราชการควรมีการประเมินปีละ ๑ ครั้ง และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

๒๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน เชื่อถือได้ สามารถตรวจสอบเปิดเผย มีความยุติธรรมเสมอภาค เท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ไม่เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป

๒๓) ประเมินตามผลงานอย่างแท้จริง ให้เปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือนตามผลงาน เป็นธรรม เหมาะสมกับการทำงาน และยุติธรรมในการกระจายงานด้วย

๒๔) มีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา คือ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้าง สามารถมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง และประเมินผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานได้ โดยมีมาตรฐาน ไม่ใช่เฉพาะผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน

๒๕) หากมีการให้คะแนนการประเมินน้อย ควรมีการอธิบายให้เข้าใจว่าที่ได้น้อยเพราะผลใด ต้องแก้ไขปรับปรุงในส่วนใด โดยอธิบายเป็นรายบุคคลหากผู้บริหารไม่อธิบายให้เข้าใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา คนทำงานมีสิทธิได้รับการประเมินได้โดยไม่ถูกจำกัด เช่น คนทำงานควรได้ประเมินระดับดีเด่น แต่ให้ไม่ได้เพราะงบบที่จัดสรรไม่เพียงพอ

๒๖) มีเกณฑ์ในการประเมินที่มีมาตรฐาน เชื่อถือได้ สามารถตรวจสอบเปิดเผย หลีกเลี่ยงการใช้ดุลพินิจจากผู้ประเมิน

๒๗) คนทำงานมีสิทธิได้รับการประเมินได้โดยไม่ถูกจำกัด เช่น คนทำงานควรได้ประเมินระดับดีเด่น แต่ให้ไม่ได้เพราะงบบที่จัดสรรตามเงินเดือนของแต่ละคน โอกาสที่คนทำงานจะได้เงินเดือนสูงโดยไม่ดึงเงินของคนอื่น

๒๘) ในแง่สมรรถนะต้องระบุได้ว่า บุคลากรแต่ละคนได้รับการถ่ายโอนให้รับผิดชอบ KPI ตัวใดบ้าง หากซับซ้อนงานจน KPI บรรลุค่าเป้าหมาย หรือเกินค่าเป้าหมาย ควรต้องได้รับการตอบแทน ไม่ควรย่นแย้งกับผลการประเมิน เช่น นางสาว A ทำงานดีเยี่ยม ส่งผลให้งานบรรลุตัวชี้วัดในระดับดีเยี่ยม แต่ได้ผลการประเมินในระดับกลาง ๆ

๒๙) ควรมีการบังคับใช้มาตรการ ระเบียบราชการ ที่จริงจัง มีความยุติธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาล

๓๐) ให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมเรื่องระเบียบวินัยเพื่อถือปฏิบัติเหมือนกันทุกคน ทุกตำแหน่ง ส่วนบุคลากรที่บรรจุใหม่ก็ต้องแจ้งให้ทราบตั้งแต่วันแรกที่เริ่ม

๓๑) ควรมีการบังคับใช้มาตรการ/ระเบียบราชการที่จริงจัง ตามเหตุผลและข้อเท็จจริง เช่น รมรณรงค์ให้สวมใส่ชุดข้าราชการสี kaki หรือผ้าไทยให้มากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นแล้วองค์กรนี้ให้ความสำคัญน้อยมากทั้ง ๆ ที่สามารถสร้างผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างอาชีพที่มาจากผ้าไทยให้แก่ประชาชนได้

๓๒) อยากให้มีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับระเบียบวินัยในการทำงาน ถึงแม้ว่าอาจจะไม่ได้รับผิดชอบโดยตรง แต่ก็ควรได้ตระหนักรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ของกลุ่มฝ่ายอื่น ๆ ด้วย

๓๓) บุคลากรทำงานตรงเวลา เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนทั่วไป เสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร โดยเริ่มให้บุคลากรทุกคนได้อบรมเรื่องนี้ใหม่ทั้งหมดและถือปฏิบัติเหมือนกันทุกคนและทุกตำแหน่ง ส่วนบุคลากรที่บรรจุใหม่ก็ต้องแจ้งให้ทราบตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน

(ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

๑) มีการพัฒนาและฝึกอบรมให้เป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น โดยมีการการอบรมที่ครอบคลุมในทุกตำแหน่งงานของกรม โดยมีการกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมไว้อย่างเป็นมาตรฐาน มีการกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทาง และมีมาตรฐานเดียวกัน

๒) ควรฝึกอบรมข้าราชการใหม่ โดยมีการแนะนำการทำงานก่อนเข้างานจริง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเข้มข้น และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน

๓) มีการสำรวจความต้องการเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง และจัดอบรมเฉพาะกลุ่มงานมีการพัฒนาหรือเพิ่มทักษะแยกกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมกับหลักสูตรการอบรม รายบุคคลหรือรายตำแหน่ง และรายกลุ่มงาน โดยมีการอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสม จัดให้ครบทุกสายงาน

๔) มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงมีหลักสูตรใหม่ ๆ ให้เรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอ เช่น ด้านการเงิน พัสดุ เนื่องจากมีระเบียบ หลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ออกมาตลอด และมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

๕) อยากให้จัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่ปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น สอนตัดต่อวิดีโอ ด้วยมือถือ ให้ออกไป work shop นอกสถานที่ ดีกว่า นั่งอบรมอยู่หน้าจอ

๖) เจ้าหน้าที่และบุคลากรภายในยังขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดวิชาเฉพาะ จำเป็นต้องจ้างบุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากรเพื่อสอนให้ความรู้

๗) ควรมีการฝึกทักษะพื้นฐานในการทำงาน เช่น การสรุปประเด็นรายงานการประชุม การเขียนจดหมายประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน การใช้อุปกรณ์สำนักงาน

๘) การพัฒนาการฝึกอบรม ควรหาครูผู้สอนหรือประสานงานหาเครือข่ายกับภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย บริษัทเอกชน สถาบันการศึกษาอื่น เพื่อหาความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ในกรม หรือให้โอกาสบุคลากรได้มีโอกาสไปอบรมภายนอกเพื่อเปิดโลกทัศน์สร้างเครือข่ายในการทำงานกับหน่วยงานอื่นภายนอกและสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานไม่ควรยึดติดว่าต้องอบรมเฉพาะของกระทรวงเท่านั้น

๙) หัวหน้ามีปัญหาเรื่องการมอบหมายงานหรือสั่งงานและไม่มีทักษะในการสั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๐) การสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาศูนย์กลาง มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ในระดับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค

๑๑) การปรับเปลี่ยนนโยบายของรัฐบาลทำให้ต้องมีการปรับการทำงานเชิงรุกมากขึ้น มีการพัฒนาการฝึกอบรมหลักสูตรใหม่ที่ทางกรมกำหนดตามนโยบายขององค์กร

๑๒) การฝึกอบรมควรจัดสรรงบประมาณให้มีการอบรมภายนอกบ้างเพื่อเสริมสร้างทักษะเฉพาะตรงตามตำแหน่งให้บุคลากร ทุกตำแหน่งและทุกระดับ

๑๓) มีการเตรียมความพร้อมด้านสมรรถนะแก่บุคลากรที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้สิทธิคนเข้าอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมอย่างยุติธรรมตามลำดับ การเข้าสู่ตำแหน่ง มีความเสมอภาค อีกทั้งมีการแจ้งข่าวสารการฝึกอบรมที่ทั่วถึง ทันเวลา

๑๔) มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานหรือกรม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ศึกษา เรียนรู้ แก้ไขปัญหา ร่วมกัน ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานของตนเอง

๑๕) ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อปลูกฝังเรื่องค่านิยมองค์กรอย่างทั่วถึง เช่น การตรงต่อเวลารู้น้ำที่และมีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือเกื้อกูล ทำงานเป็นทีม มีจิตบริการทุกด้าน ซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเป็นระบบ และควบคู่ไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน

๑๖) มีการพัฒนาเพื่อปลูกฝังความเสียสละในการปฏิบัติงาน ลดความเห็นแก่ตัว การมีน้ำใจ มีสัมพันธภาพที่ดี ไม่ผลักภาระให้คนอื่น เคารพผู้อาวุโส มีความรักองค์กร มีการทำงานเป็นทีม เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ทุกคนเต็มใจทำงานช่วยเหลือสังคม

๑๗) พัฒนาให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นแบบอย่างในการพัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่ดีของบุคลากร โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ปราศจากอคติ บริการแบบเป็นมิตร มีจิตมุ่งเน้นบริการ บริการทันทีที่มีโอกาสที่เหมาะสม ช่วยคนแบบมีปัญญา รู้จักวิเคราะห์วางแผนก่อนช่วยคน งานสังคมสงเคราะห์ไม่แค่ส่งสารแต่ต้องออกมาจากใจ ดึงพลังของเขาออกมาให้เขาได้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เขาก็มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๒.๒ ความคิดเห็นในด้านปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs)
ด้วยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative) จากแบบสอบถาม

๒.๒.๑ ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ	ชาย	๑๐๑	๒๕.๓๐
	หญิง	๒๙๙	๗๔.๗๐
	รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐
อายุตัว	๑๘-๒๖ ปี	๒๕	๖.๓๐
	๒๗-๔๓ ปี	๒๒๓	๕๕.๘๐
	๔๔-๕๔ ปี	๘๗	๒๑.๘๐
	๕๕ ปีขึ้นไป	๖๕	๑๖.๒๐
	รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐
อายุงาน	๑-๕ ปี	๑๘๘	๔๗.๐๐
	๖-๑๐ ปี	๖๙	๑๗.๓๐
	๑๑-๑๕ ปี	๔๔	๑๑.๐๐
	๑๖-๒๐ ปี	๓๕	๘.๘๐
	๒๑ ปีขึ้นไป	๖๔	๑๖.๐๐
	รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐
สถานะการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	๑๑๗	๒๙.๓๐
	พนักงานราชการ	๑๖๕	๔๑.๓๐
	ลูกจ้าง	๑๑๘	๒๙.๕๐
	รวม	๔๐๐	๑๐๐.๐

๒.๒.๒ ระดับความความคิดเห็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อที่	ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑	การวางแผนอัตรากำลังของกรมฯ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานต่าง ๆ	๓.๕๑	๐.๙๔	มาก
๒	การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาบรรจุในกรมฯ มีประสิทธิภาพทั้งด้านเวลาในการสรรหา และคุณภาพของคนตรงตามความต้องการ	๓.๕๖	๐.๘๙	มาก
๓	การแต่งตั้ง โยกย้าย บุคลากรของกรมฯ	๓.๕๓	๐.๘๖	มาก
๔	การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรมฯ	๓.๒๔	๑.๐	ปานกลาง
๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในกรมฯ มีประสิทธิภาพ หรือมีความเหมาะสม	๓.๕๑	๐.๘๙	มาก
๖	การกำกับดูแล และจัดการเกี่ยวกับระเบียบวินัยในการทำงานของบุคลากรในกรมฯ มีประสิทธิภาพมาก	๓.๖๒	๐.๘๐	มาก
๗	การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีประสิทธิภาพ	๓.๖๔	๐.๙๑	มาก
๘	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในรายตำแหน่งหรือสายงาน ของกรมฯ มีประสิทธิภาพ	๓.๕๓	๐.๘๘	มาก
๙	การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต่างๆมีประสิทธิภาพ	๓.๖๓	๐.๘๖	มาก
๑๐	การพัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่และการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่ดีของบุคลากรในกรมฯ มีประสิทธิภาพ	๓.๖๗	๐.๘๕	มาก
๑๑	การดำเนินการใน การบริการและอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่รับผิดชอบของกรมฯ	๓.๖๓	๐.๘๓	มาก
		๓.๕๕	๐.๘๘	มาก

จากระดับความคิดเห็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลการพัฒนาพบว่าจิตสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่และการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่ดีของบุคลากรในกรมฯ มีประสิทธิภาพ ๓.๖๗ ระดับมาก การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมีประสิทธิภาพ ๓.๖๔ ระดับมากการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ๓.๖๓ ระดับมาก การดำเนินการในการบริการและอำนวยความสะดวกช่วยเหลือ

ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่รับผิดชอบของกรมฯ ๓.๖๓ ระดับมาก การกำกับดูแล และจัดการเกี่ยวกับระเบียบวินัยในการทำงานของบุคลากรในกรมฯ มีประสิทธิภาพมาก ๓.๖๒ ระดับมาก การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาบรรจุในกรมฯ มีประสิทธิภาพทั้งด้านเวลาในการสรรหา และคุณภาพของคนตรงตามความต้องการ ๓.๕๖ ระดับมาก การแต่งตั้ง โยกย้าย บุคลากรของกรมฯ ๓.๕๓ ระดับมาก การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในรายตำแหน่ง หรือสายงาน ของกรมฯ มีประสิทธิภาพ ๓.๕๓ ระดับมาก การวางแผนอัตรากำลังของกรมฯ มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงานต่าง ๆ ๓.๕๑ ระดับมาก การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในกรมฯ มีประสิทธิภาพหรือมีความเหมาะสม ๓.๕๑ ระดับมาก การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรของกรมฯ ๓.๒๔ ระดับปานกลาง

สรุปความจำเป็นเชิงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs)

ความจำเป็นเชิงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake Holder Needs) เป็นปัจจัยสำคัญ ในการกำหนดทิศทางของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จากความคิดเห็นของผู้บริหาร และบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สรุปประเด็น ได้ดังนี้

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ควรมีการวางแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย ๔ - ๕ ปี เพราะอีกไม่กี่ปีจะมีจำนวนผู้เกษียณอายุ จำนวนหลายอัตรา มีผลต่อการหาอัตราทดแทน ส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ

๒) เพิ่มบุคลากรให้กับศูนย์ฯในด้านไอที เพราะปัจจุบันเน้นการสอนหลักสูตรออนไลน์ ต้องใช้ ทรัพยากรบุคคลเฉพาะด้าน ควรบรรจุเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อภารกิจงานของกรมที่ได้รับ

๓) ควรมีการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างจากการ โอน ย้าย หรือลาออก เกษียณ ในเวลาอันรวดเร็ว โดยมีการวางแผนการสรรหาทดแทนไว้ล่วงหน้า ตัวอย่างเช่น นักพัฒนาสังคม ปัจจุบัน มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ มีอัตราว่างหลายอัตรา

๔) มีการบริหารอัตรากำลัง อย่างเป็นธรรม มีการเพิ่ม ขยาย เกณฑ์ หมุนเวียน อัตรากำลังไปยังส่วนภูมิภาค โดยให้กรมกระจายข้าราชการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ใกล้หรือตรงตามภูมิลำเนา

๕) ควรวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละกอง/กลุ่มงานก่อน แล้วจึงวางแผนอัตรากำลัง โดยให้มีการทบทวน และวางแผนการเคลื่อนย้ายบุคลากรให้สอดคล้องกับการดูแลประชาชนในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน เช่น บุคลากร ที่สังกัดศูนย์เรียนรู้ฯ/สถานคุ้มครองฯ ๑ คน ดูแลประชากรต่อหัวกี่คน เพราะจะนำมาซึ่งการเคลื่อนย้ายจำนวนเจ้าหน้าที่ ได้อย่างเป็นธรรม

๖) การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และโยกย้าย ปลอดภัยจากการอุปถัมภ์ ยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดความสามารถ มีการเปิดเผยข้อมูลและให้พิจารณาที่ระบบคุณธรรมเป็นหลัก

๗) คัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามตำแหน่งสายงานและตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ควรมีการนำหลัก จิตวิทยาองค์กรมาประยุกต์ใช้ เช่น วิเคราะห์บุคลากรตามประวัติการศึกษาประสบการณ์ทำงาน วัดความสนใจ วัดทัศนคติที่เหมาะสมกับงานแต่ละประเภทโดยเพิ่มเติมในเรื่องข้อสอบที่วัดความเป็นจิตสาธารณะ เนื่องจาก กระทรวง พ.ม.จะต้องเป็นผู้ที่เสียสละและช่วยเหลือคนยากจน

๘) จัดสรรให้คนเวียน และย้ายงานตามความสมัครใจ ควรมีการสำรวจความสมัครใจของบุคลากร ว่ามีความประสงค์จะขอย้ายไปยังกลุ่ม/กอง/ศูนย์ฯ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้งาน/ภารกิจต่าง ๆ ของกรมฯ บุคลากรต้องการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจสังคมปัจจุบัน และปัญหาครอบครัว เด็กรุ่นใหม่ขอย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้มีปัญหาอัตรากำลัง โดยควรพิจารณาคุณสมบัติให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน

๙) มีการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ปฏิบัติงานได้โดยไม่ขอโอนย้าย หรือลาออก ในระยะเวลาสั้น ๆ

๑๐) มีแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน เพื่อสร้างสมประสบการณ์และการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับหลักการเลื่อนตำแหน่ง

๑๑) จัดทำความก้าวหน้าเส้นทางในสายอาชีพกระตุ้นให้บุคลากรมี passion ในการทำงาน นำมาซึ่งการจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน และมีแผนการเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง มีเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงานที่ชัดเจน และมีการแต่งตั้งด้วยระบบคุณธรรมตามความสามารถและความเหมาะสมในตำแหน่ง

๑๒) สร้างความผูกพันของบุคลากรและความตระหนักให้บุคลากรในเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ เนื่องจากปัจจุบันมีการโยกย้าย และลาออกบ่อย

๑๓) ปัญหาโรคตกเบิก ความล่าช้าในการจ่ายค่าตอบแทน ไม่รับเงินเดือนตามกำหนดเวลา

๑๔) อยากให้เพิ่มเติมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร และช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากร ที่บรรจุใหม่ และพนักงานราชการที่ต้องมาทำงานที่ส่วนกลาง เช่น การเช่าบ้านของการเคหะเพื่อช่วยเหลือที่อยู่อาศัยให้บุคลากรที่ต้องมาบรรจุในส่วนกลาง

๑๕) มีการปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และควรเพิ่มเงินเดือนไปตามอัตราฐานเศรษฐกิจ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานควรพิจารณาจากผลงาน

๑๖) ควรเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กรมกำหนด เช่น สนับสนุนให้ทุนการศึกษา งบในการพัฒนาทักษะความรู้ให้บุคลากร เงินกู้ฉุกเฉิน สวัสดิการบ้านพัก รถรับส่ง เช่า notebook สนับสนุนงบประมาณค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับอุปกรณ์และค่าอินเทอร์เน็ตสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติภารกิจนอกพื้นที่ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๗) ไม่รับเงินเดือนตามกำหนดเวลา ควรให้สวัสดิการกับพนักงานราชการมากขึ้นในด้านการรักษาพยาบาล ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมา ควรเพิ่มสวัสดิการรูปแบบใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมเรื่องการประกอบอาชีพเสริมการแก้ไขปัญหานี้สินของบุคลากร ร้านสหกรณ์ หรือร้านขายสินค้า แล้วนำเงินเข้าสวัสดิการ

๑๘) ควรมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และแจ้งให้ทราบถึงสิทธิสวัสดิการให้ทั่วถึง

๑๙) เรื่องภาระหนี้สินสำหรับบุคลากร กรณีต้องทำงานต่างถิ่นหรือย้ายมาทำงานในส่วนกลาง ต้องเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าอาหารการกินส่งผลกระทบกับการทำงานและสุขภาพจิต

๒๐) การประเมินผล ตามวงเงินที่ได้มาทำให้มีผลกับการประเมินอย่างมาก มีผลกระทบกับการประเมิน ไม่สามารถประเมินได้ตามผลการปฏิบัติงานจริงของบุคลากร ทำให้บุคลากรผู้ได้รับการประเมินไม่พึงพอใจ

๒๑) การประเมินผลพนักงานราชการควรมีการประเมินปีละ ๑ ครั้ง และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

๒๒) การประเมินผลการทำงานที่มีมาตรฐาน เชื่อถือได้ สามารถตรวจสอบเปิดเผย มีความยุติธรรมเสมอภาค เท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ไม่เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไป

๒๓) ประเมินตามผลงานอย่างแท้จริง ให้เปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือนตามผลงาน เป็นธรรมเหมาะสมกับการทำงาน และยุติธรรมในการกระจายงานด้วย

๒๔) มีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา คือ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้าง สามารถมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง และประเมินผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานได้ โดยมีมาตรฐาน ไม่ใช่เฉพาะผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน

๒๕) หากมีการให้คะแนนการประเมินน้อย ควรมีการอธิบายให้เข้าใจว่าที่ได้น้อยเพราะเหตุผลใด ต้องแก้ไขปรับปรุงในส่วนใด โดยอธิบายเป็นรายบุคคลหากผู้บริหารไม่อธิบายให้เข้าใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา คนทำงานมีสิทธิได้รับการประเมินได้โดยไม่ถูกจำกัด เช่น คนทำงานควรได้ประเมินระดับดีเด่น แต่ให้ไม่ได้เพราะงบบที่จัดสรรไม่เพียงพอ

๒๖) มีเกณฑ์ในการประเมินที่มีมาตรฐาน เชื่อถือได้ สามารถตรวจสอบเปิดเผย หลีกเลี่ยงการใช้ดุลพินิจจากผู้ประเมิน

๒๗) คนทำงานมีสิทธิได้รับการประเมินได้โดยไม่ถูกจำกัด เช่น คนทำงานควรได้ประเมินระดับดีเด่น แต่ให้ไม่ได้เพราะงบบที่จัดสรรตามเงินเดือนของแต่ละคน โอกาสที่คนทำงานจะได้เงินเดือนสูงโดยไม่ตั้งเงินของคนอื่น

๒๘) ในแง่สมรรถนะต้องระบุได้ว่า บุคลากรแต่ละคนได้รับการถ่ายโอนให้รับผิดชอบ KPI ตัวใดบ้าง หากขับเคลื่อนงานจน KPI บรรลุค่าเป้าหมาย หรือเกินค่าเป้าหมาย ควรต้องได้รับการตอบแทน ไม่ควรยื้อแย่งกับผลการประเมิน เช่น นางสาว A ทำงานดีเยี่ยม ส่งผลให้งานบรรลุตัวชี้วัด ในระดับดีเยี่ยม แต่ได้ผลการประเมินในระดับกลาง ๆ

๒๙) ควรมีการบังคับใช้มาตรการ ระเบียบราชการ ที่จริงจัง มีความยุติธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

๓๐) ให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมเรื่องระเบียบวินัยเพื่อถือปฏิบัติเหมือนกันทุกคน ทุกตำแหน่ง ส่วนคนที่บรรจุเข้างานใหม่ก็ต้องแจ้งให้ทราบตั้งแต่วันแรกที่เริ่มงาน

๓๑) ควรมีการบังคับใช้มาตรการ/ระเบียบราชการที่จริงจัง ตามเหตุผลและข้อเท็จจริง เช่น รมรงค์ ให้สวมใส่ชุดข้าราชการสี kaki หรือผ้าไทยให้มากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นแล้วองค์กรนี้ให้ความสำคัญน้อยมากทั้ง ๆ ที่สามารถสร้างผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างอาชีพที่มาจากผ้าไทยให้แก่ประชาชนได้

๓๒) อยากให้มีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับระเบียบวินัยในการทำงาน ถึงแม้ว่าอาจจะไม่ได้รับผิดชอบโดยตรง แต่ก็ควรได้ตระหนักรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ของกลุ่ม และฝ่ายอื่น ๆ ด้วย

๓๓) บุคลากรทำงานตรงเวลา เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนทั่วไป เสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร โดยเริ่มให้บุคลากรทุกคนได้อบรมเรื่องนี้ใหม่ทั้งหมดและถือปฏิบัติเหมือนกันทุกคนและทุกตำแหน่ง ส่วนคนใหม่ก็ต้องแจ้งให้ทราบตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน

(ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

๑) มีการพัฒนาและฝึกอบรมให้เป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้น โดยมีการการอบรมที่ครอบคลุมในทุกตำแหน่งงานของกรม โดยมีการกำหนดหัวข้อการฝึกอบรมไว้อย่างเป็นมาตรฐาน มีการกำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทาง และมีมาตรฐานเดียวกัน

๒) ควรฝึกอบรมข้าราชการใหม่ โดยมีการแนะนำการทำงานก่อนเข้างานจริง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเข้มข้น และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน

๓) มีการสำรวจความต้องการเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในส่วนภูมิภาค และส่วนกลาง และจัดอบรมเฉพาะกลุ่มงาน มีการพัฒนาหรือเพิ่มทักษะแยกกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสม กับหลักสูตรการอบรม รายบุคคล / ตำแหน่ง และรายกลุ่มงาน โดยมีการอบรมในช่วงเวลาที่เหมาะสม จัดให้ครบ ทุกสายงาน

๔) มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงมีหลักสูตรใหม่ ๆ ให้เรียนรู้ และพัฒนาอยู่เสมอ เช่น ด้านการเงิน พัสดุ เนื่องจากมีระเบียบ หลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ออกมาตลอด และมีการ เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

๕) อยากรู้ให้จัดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ที่ปรับเปลี่ยน ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น สอนตัดต่อวิดีโอ ด้วยมือถือ ให้ออกไป work shop นอกสถานที่ ดีกว่านั่งอบรมอยู่หน้าจอ

๖) เจ้าหน้าที่และบุคลากรภายในยังขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดวิชาเฉพาะ จำเป็นต้องจ้าง บุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากรเพื่อสอนให้ความรู้

๗) ควรมีการฝึกทักษะพื้นฐานในการทำงาน เช่น การสรุปประเด็นรายงานการประชุม การเขียน จดหมายประเภทต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน การใช้อุปกรณ์สำนักงาน

๘) การพัฒนาการฝึกอบรม ควรหาคู่สัญญาหรือประสานงานหาเครือข่ายกับภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย บริษัทเอกชน สถาบันการศึกษาอื่น เพื่อหาความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ในกรม หรือให้โอกาสบุคลากรได้มีโอกาสไปอบรมภายนอกเพื่อเปิดโลกทัศน์สร้างเครือข่าย ในการทำงานกับหน่วยงานอื่นภายนอกและสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานไม่ควรยึดติดว่าต้องอบรมเฉพาะของ กระทรวงเท่านั้น

๙) หัวหน้างานมีปัญหาเรื่องการมอบหมายงานหรือสั่งงานและไม่มีทักษะในการสั่งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๐) การสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาบุคลากร มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ในระดับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๑๑) การปรับเปลี่ยนนโยบายของรัฐบาลทำให้ต้องมีการปรับการทำงานเชิงรุกมากขึ้น มีการ พัฒนาหลักสูตรใหม่ที่เหมาะสมที่ทางกรมกำหนดตามนโยบายขององค์กร

๑๒) การฝึกอบรมควรจัดสรรงบประมาณให้มีการอบรมภายนอกบ้างเพื่อเสริมสร้างทักษะเฉพาะ ตรงตามตำแหน่งให้บุคลากร ทุกตำแหน่งและทุกระดับ

๑๓) มีการเตรียมความพร้อมด้านสมรรถนะ แก่บุคลากรที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการจัด ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้สิทธิคนเข้าอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมอย่างยุติธรรม ตามลำดับ การเข้าสู่ตำแหน่ง มีความเสมอภาค อีกทั้งมีการแจ้งข่าวสารการฝึกอบรมที่ทั่วถึง ทันเวลา

๑๔) มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานหรือกรม เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ศึกษา เรียนรู้ แก้ไขปัญหา ร่วมกัน ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานของตนเอง

๑๕) ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อปลูกฝังเรื่องค่านิยมองค์กรอย่างทั่วถึง เช่น การตรงต่อเวลา รู้หน้าที่และมีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือเกื้อกูลทำงานเป็นทีม มีจิตบริการทุกด้าน ซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเป็นระบบ และควบคู่ไปกับการทำงานในชีวิตประจำวัน

๑๖) มีการพัฒนาเพื่อปลูกฝังความเสียสละในการปฏิบัติงาน ลดความเห็นแก่ตัว การมีน้ำใจ มีสัมพันธภาพที่ดี ไม่ผลักภาระให้คนอื่น เคารพผู้อื่น มีความรักองค์กร มีการทำงานเป็นทีม เห็นแก่ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน ทุกคนเต็มใจทำงานช่วยเหลือสังคม

๑๗) พัฒนาให้ผู้บริหารทุกระดับเป็นแบบอย่าง ในการพัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่ และการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่ดีของบุคลากร โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ปราศจากอคติ บริการแบบเป็นมิตรมีจิตมุ่งเน้นบริการ บริการทันทีที่มีโอกาสที่เหมาะสม ช่วยคนแบบมีปัญญา รู้จักวิเคราะห์ วางแผนก่อนช่วยคน งานสังคมสงเคราะห์ไม่แค่ส่งสารแต่ต้องออกมาจากใจ ดึงพลังของเขาออกมาให้เขาได้ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เขาก็มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

บทที่ ๓

ทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๓.๑ จุดยืนการพัฒนายุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

จุดยืนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดขึ้นมาจากทบทวนการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าเชิงนโยบายความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและสถานการณ์ของภารกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และควรจะเป็นในอนาคตจนได้ความต้องการทางยุทธศาสตร์ จากนั้น จึงนำมาวิเคราะห์ความสำคัญต่อภารกิจ ความเร่งด่วนต่อปัญหา ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทำให้ได้ความต้องการทางยุทธศาสตร์ที่เป็นหัวใจหลักสำคัญ ประกอบด้วยจุดยืนทางยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. จุดยืนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ยกกระตือรือร้นวางแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพด้วยการวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับภาระงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคตทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีการคำนึงถึงการทดแทนบุคลากรด้วยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

๑.๒ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรให้สามารถสนองตอบการเคลื่อนย้าย และสูญเสียอัตรากำลังในกรณีต่าง ๆ ด้วยการใช้วิธีการเชิงรุกในการเตรียมการสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการนำแนวคิดและเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

๑.๓ ปรับปรุงมาตรฐานการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรให้มีมาตรฐาน ด้วยหลักการใช้คนให้เหมาะกับงาน (Put the right man to the right job) ด้วยระบบคุณธรรม และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

๑.๔ พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สามารถตอบสนองต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำของบุคลากร ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๑.๕ ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานตามระเบียบวิธีการปฏิบัติที่ดีทั้งในเรื่องของรูปแบบ เครื่องมือ ทักษะคติและพฤติกรรมในการประเมินของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อสามารถจูงใจบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีให้ได้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

๑.๖ ยกกระตือรือร้นความสุข และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยมีแผนงานและแนวทางที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบันและในอนาคต เพื่ออำนวยการรักษาบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จุดยืนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ มีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดมาตรฐานของการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งที่ชัดเจนทั้งในเรื่องหัวข้อวิชาการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรม โดยให้สอดคล้องกับลักษณะงานในตำแหน่งและนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๒.๒ ยกระดับการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานด้วยการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ทั้งในภาระงาน และความจำเป็นส่วนบุคคล โดยมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความทั่วถึง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ด้วยรูปแบบและวิธีการใหม่ ๆ ที่มีความน่าสนใจ พร้อมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปรับใช้ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ลดอุปสรรคในด้านเวลา และสถานที่ โดยมีการสื่อสารการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาล่วงหน้าเพื่อให้มีการทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๒.๓ มีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path) ในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะพร้อมที่จะเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีคุณภาพ

๒.๔ พัฒนาค่านิยมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนองค์กร โดยมีการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) การเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีบุคลากรต้นแบบที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติตาม และมุ่งสืบสาน ส่งต่อค่านิยมการทำงานที่ดีให้ยั่งยืนกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรต่อไป

๒.๕ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อรักษาความรู้และประสบการณ์ให้ดำรงอยู่ในองค์กร และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการขยายศักยภาพการทำงานของบุคลากรในภารกิจตามหน้าที่และความรับผิดชอบ อันนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)

๓.๒ การประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กรต่อการขับเคลื่อนจุดยืนทางยุทธศาสตร์

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร โดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้เพื่อค้นหาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการดำเนินงานด้วยการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนา โดยมองว่าการวิเคราะห์หาจุดแข็งหรือจุดเด่นภายในองค์กร (Strength) จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ และพยายามควบคุมจุดอ่อนหรือข้อด้อย (Weakness) ภายในองค์กรที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ ในขณะที่เดียวกันวิเคราะห์หาโอกาสหรือปัจจัยส่งเสริมจากภายนอก (Opportunity) ที่ทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ และเฝ้าระวังอุปสรรคหรือภาวะคุกคามจากภายนอก (Threat) ที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ส่งผลทำให้ได้ผลการวิเคราะห์องค์กรมีดังนี้

จุดแข็งด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Strength)

๑. มีการแบ่งโครงสร้างส่วนงาน และกำหนดความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน
๒. โครงสร้างและอัตรากำลังมีเพียงพอ เนื่องจากเป็นกรมฯ ขนาดเล็ก
๓. มีการจัดทำคู่มือการทำงานและมีระเบียบในการทำงาน
๔. มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๕. มีการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดอบรมภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ
๖. บุคลากรมีความสามารถในการจัดอบรมพัฒนาได้ตามขั้นตอน
๗. บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน มีการช่วยเหลือ การทำงานเป็นทีม และพร้อมพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
๘. มีความพร้อมในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน

๙. มีกฎระเบียบแนวทางที่สำนักงาน กพ. ได้กำหนดให้แล้ว และมีเครือข่ายคนทำงานด้านทรัพยากรบุคคล จากกรมอื่น เช่น สำนักงาน กพ. เพื่อขอคำแนะนำคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ

๑๐. มีแผนการทำงานที่ชัดเจนและดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งมีการบริหาร งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. บุคลากรภายในทีมมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

๑๒. การติดต่อประสานงานการแก้ไขปัญหาทำได้ดี

๑๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งทางด้านการบริหาร องค์กรกำลัง และการพัฒนาบุคลากร

๑๔. ผู้บริหารมีประสิทธิภาพในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๑๕. ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลมีประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้และมีเครือข่ายหลายสังกัด

๑๖. มีกระบวนการในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แบ่งงานกันอย่างละเอียดและมีการช่วยเหลือ ซ้ำกันและกันในการทำงาน

๑๗. ค่านิยม มีอาชีพจริยธรรม ภาวะผู้นำ ทำงานเป็นทีม

๑๘. มีการบริการเชิงรุก สอบถามความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๑๙. กรมฯ มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถนำมาเชื่อมโยงกับการทำงาน ในด้านทรัพยากรบุคคล

๒๐. มีความเชี่ยวชาญในแต่ละงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

จุดอ่อนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Weakness)

๑. การโยกย้ายงานบ่อยของพนักงาน ทำให้เกิดปัญหาอัตรากำลังว่าง การสรรหาอัตรากำลังทดแทน ไม่ทันกับความต้องการของผู้รับบริการ

๒. ผู้บริหารไม่ทราบกระบวนการทำงาน บางครั้งมีความล่าช้า ทำให้ตอบสนองได้ไม่ทันกับความต้องการ

๓. การสลับงานทำได้น้อยในบางตำแหน่งงาน เช่น งานบรรจุตำแหน่ง งานสรรหาบุคลากร งานทะเบียนประวัติ เป็นงานต้องอาศัยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน

๔. การตอบคำถามของผู้รับบริการบางคำถามเป็นคำถามเฉพาะเจาะจงไม่สามารถตอบได้โดยทันที ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตอบคำถาม ทำให้ผู้รับบริการไม่พึงพอใจ

๕. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานจากภาวะความกดดันจากการปฏิบัติงาน มีปัญหา กระทบกระเทือนถึงสภาพจิตใจ

๖. ผู้บริหารบางท่านขาดทักษะในการสื่อสารเชิงบวก เช่น การชมเชย ทำให้บุคลากรขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน

๗. ระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย บางครั้งบุคลากรปรับเปลี่ยนไม่ทัน ต้องทำการศึกษา กฎ ระเบียบใหม่ทั้งหมด

๘. การเปลี่ยนแปลงนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน บุคลากรบางท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีผลกระทบกับการทำงาน

๙. บุคลากร มีการโยกย้าย กลับภูมิลำเนา เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและหาโอกาส ในการเติบโตตาม สายงานของตน

โอกาสจากภายนอกในที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Opportunity)

๑. มีนโยบายและหลักสูตรการฝึกอบรมภาคบังคับที่ชัดเจน โดยมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านสังคม
๒. นโยบายของภาครัฐช่วยทำให้ บุคลากรเห็นความสำคัญของ กจ.เช่น นโยบายการ ปรับขึ้นเงินเดือน หรือนโยบายของภาครัฐที่มีการบังคับให้บุคลากร ได้มีโอกาสในการอบรมที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้า และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
๓. กระทรวงมีการมอบนโยบายด้านต่าง ๆ มาที่หน่วยงานอย่างชัดเจน
๔. มีการจัดสรรงบประมาณเงินเดือนให้ตลอด
๕. มีการนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคคลอื่น ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นภายใต้ระเบียบข้อบังคับ
๖. มีกฎระเบียบและข้อบังคับที่ปฏิบัติมาชัดเจน ตรงประเด็นทำให้ปฏิบัติงานง่าย
๗. มีการพูดคุยแลกเปลี่ยน เรียนรู้ แนะนำ ให้ตัวอย่าง ในระหว่างกรม ในบางงาน
๘. ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน HR มีการ Update ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ
๙. เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
๑๐. ระบบ IT ของกรมค่อนข้างที่จะมีความเสถียร กรณีที่เกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

๑๑. เทคโนโลยีที่เพียงพอทำให้ช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น WFH
๑๒. ระบบ AI ที่ดีสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและการเข้าถึงได้
๑๓. มีเทคโนโลยีสารสนเทศด้านข้อมูลของบุคลากร ข้อมูลที่สนับสนุนการบริหารงาน ด้านอัตรากำลัง

ให้กับผู้บริหาร

๑๔. มีมาตรการป้องกัน การตรวจวัดอุณหภูมิ มีจุดบริการเจลแอลกอฮอล์ฉีดพ่น มีมาตรการ WFM เพื่อลดโอกาสเจอกันในที่ทำงาน เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค มีการตรวจสุขภาพประจำปี
๑๕. บรรยากาศสุขภาพเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้งานออกมาดี
๑๖. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างชัดเจนมีกระบวนการ และขั้นตอนตามระเบียบการทำงานทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
๑๗. มีกฎหมาย ระเบียบรองรับเพื่อใช้ในการทำงานที่ชัดเจน
๑๘. มีผู้แทนจาก กพ. ที่ช่วยให้คำปรึกษา แนะนำ ในเรื่องของกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคคล

ภาวะคุกคามจากภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Threat)

๑. กฎ ระเบียบ ที่มีการปรับเปลี่ยนมีโอกาสให้ได้รับที่ปรึกษาจากหน่วยงานภายนอก มาช่วยในการปฏิบัติงาน
๒. นโยบายของภาครัฐ เช่น การปรับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
๓. งบประมาณในการจัดสรร ขึ้นเงินเดือน ไม่เพียงพอ
๔. บางครั้งโดนตัดงบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน จากภาครัฐ
๕. เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีขั้นตอนในการใช้งานที่ค่อนข้างซับซ้อน ทำให้เข้าถึงได้ยาก
๖. บุคลากรขาดทักษะในการสื่อสารและการทำความเข้าใจ

๗. ระบบการทำงาน หรือขั้นตอนการทำงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้บุคลากรที่รับผิดชอบต้องเรียนรู้ตลอดเวลา

๘. ปัญหาด้านสุขภาพจิต ซึ่งได้รับผลกระทบ จากการทำงาน

๙. แรงกดดันจากภายนอกและภายใน ทำให้บุคลากร ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๑๐. ระบบงาน ของ กพ. ในส่วนข้อมูลดิจิทัล ค่อนข้างยุ่งยากทำให้มีระยะเวลาในการลงข้อมูลค่อนข้างใช้เวลาในการลงข้อมูลค่อนข้างนาน

๑๑. กฎ ระเบียบ ค่อนข้างเยอะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ เนื่องจากถ้าผิดพลาดอาจมีผลกระทบกับบุคลากรภายหลัง

๑๒. อุปกรณ์ ในการทำงานไม่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากร ทำให้การทำงานล่าช้า

๑๓. การเดินทางมาทำงานลำบาก ไม่มีที่จอดรถ สภาพแวดล้อม ในการทำงานไม่ค่อยดี

๑๔. ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการได้ตามที่ต้องการเนื่องจากติดด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้ผู้รับบริการไม่พึงพอใจ

๓.๓ ทิศทางการพัฒนาจากการประเมินสถานการณ์ภายในร่วมกับสถานการณ์ภายนอกด้วย TOWS Matrix

ทิศทางเชิงรุก (SO)

๑. พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่

๒. ทบทวนและปรับอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงานทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต

๓. ปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์กร

๔. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงและรัฐบาล

ทิศทางเชิงป้องกัน (ST)

๑. ผลักดันให้มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย สามารถสนองต่อความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ปรับทบทวนแผนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคล

ทิศทางเชิงแก้ไข (WO)

๑. สร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อลดปัญหาการโอนย้ายที่มีจำนวนค่อนข้างมาก

๒. พัฒนาการสื่อสารในการบริการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการโยกย้ายหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานเพื่อสามารถทำงานทดแทนกันได้

๔. เร่งรัดการปรับปรุงขวัญกำลังใจของบุคลากรด้วยการพัฒนาสวัสดิการที่สามารถตอบสนองการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

๕. ให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

ทิศทางเชิงรับ (WT)

๑. ทบทวน แก้ไขกฎระเบียบด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. เสริมสร้างศักยภาพในด้านความรู้และทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

๓. นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๔. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนองต่อการบริหารจัดการ

ยุคใหม่

บทที่ ๔

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ทิศทางของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายสูงสุด ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง บนพื้นฐานของความผูกพัน วัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน”

โดยกำหนดนิยามของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

บุคลากรมีสมรรถนะสูง หมายถึง

การมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ประกอบด้วย สมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พิจารณาจากความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ๒) บริการที่ดี พิจารณาจากความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พิจารณาจากความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริม ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ พิจารณาจากการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ ๕) การทำงานเป็นทีม พิจารณาจากความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

ความผูกพัน หมายถึง

การแสดงพฤติกรรมของบุคลากรด้วย ๑) การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ๒) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ๓) การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้ มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วัฒนธรรมการทำงานที่ดี หมายถึง

การที่บุคลากรมีค่านิยมหลัก (Core Values) เป็นพื้นฐานของการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ด้วยการมีระบบนิเวศการทำงาน (Eco System) ที่ดี ทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และบุคลากรที่เป็นต้นแบบเชิงพฤติกรรม อันจะนำไปสู่การส่งต่อค่านิยม ความเชื่อ และการแสดงพฤติกรรมสู่บุคลากรรุ่นต่อ ๆ ไป

การบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน หมายถึง

การบริหารและพัฒนาบุคลากรตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และระบบคุณธรรม (Merit system) ร่วมกับแนวคิดทางวิชาการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยเป็นสากล โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสม ชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบและปฏิบัติตาม มีความเข้าใจ และมีทิศทางเดียวกัน

พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ด้วยการบริหารเชิงรุก และมีมาตรฐานการบริหารอัตรากำลังตามหลักสากล
๒. เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่จูงใจ ตอบสนองการมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์กรในภารกิจหลักและภารกิจเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย มีมาตรฐานสูง บนพื้นฐานของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่มาปรับใช้อย่างเหมาะสม

เป้าประสงค์สูงสุด (Ultimate Goal)

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ๑.๑ มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
 - ๑.๒ บุคลากรมีความสุข มีความรัก และความผูกพันต่อองค์กร
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ๒.๑ บุคลากรมีสมรรถนะสูงสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๒.๒ บุคลากรมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

๑. บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร
๒. เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ
๔. ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย

ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย เป้าประสงค์ ค่าเป้าหมาย และแผนงาน โครงการ/กิจกรรม ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Goal)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					แผนงาน	โครงการ / กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. มีอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ	๑.๑ ร้อยละของอัตรากำลังที่มีเนืองคร	๗	๖	๕	๔	๓	๑. การวางแผนกำลังคนใหม่ ประสิทธิภาพด้วยการวิเคราะห์ อัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับ ภาระงานทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต	๑.๑ ทบทวนกรอบ อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ภารกิจขององค์กร ๑.๒ การสำรวจความ ต้องการอัตรากำลังเชิงรุก
๒. มีการสรรหาและคัดเลือก ที่มีประสิทธิภาพ	๒.๑ ร้อยละของคะแนนการประเมิน สมรรถนะของบุคลากรใหม่ที่บรรจุ ในปีแรก	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒. พัฒนาระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ การออกแบบระบบการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากร บนพื้นฐานของสมรรถนะ และความผูกพันต่อองค์กร ๒.๒ การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเชิงรุก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Goal)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					แผนงาน	โครงการ / กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	๑.๑ ร้อยละของคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	๗๕	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐	๑. การยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ๑.๒ การพัฒนาเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	๑.๑ การประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ๑.๒ การพัฒนาเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
๒. มีการรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้ในระยะเวลาอันยาวนาน	๒.๑ ร้อยละของการสูญเสียอัตรากำลังขององค์กร (Turn Over rate)	๗	๖	๕	๔	๓	๒. ยกระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒.๑ การยกระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒.๒ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ๒.๓ การปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ๒.๔ ปรับปรุงมาตรฐานการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรตามระบบคุณธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Goal)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					แผนงาน	โครงการ / กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจขององค์กร	๑.๑ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากร	๗๕	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐	๑. ยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	๑.๑ การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) ๑.๒ การพัฒนาสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) ๑.๓ การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Successor Development) ๑.๔ การจัดการความรู้บนพื้นฐานของสมรรถนะ
๒. บุคลากรมีค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทาง การขับเคลื่อนองค์กร	๒.๑ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระดับค่านิยมของบุคลากร	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๒. ยกระดับค่านิยมการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น	๒.๑ การจัดทำแผนแม่บทเพื่อการพัฒนาค่านิยมการทำงานของบุคลากร ๒.๒ การสร้างระบบแรงจูงใจ (Ecosystem) เพื่อเสริมสร้างค่านิยมองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสูง

เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ (Goal)	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					แผนงาน	โครงการ / กิจกรรม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.๑ คีระเนนความพึงพอใจร้อยละการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๑. ยกระดับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.๑ การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดิจิทัล ๑.๒ การให้บริการงานด้านทรัพยากรบุคคลเชิงรุก
	๑.๒ ร้อยละคะแนนประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล(PMQA) เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕	๖%	๗%	๘%	๙%	๑๐%	๒. ยกระดับคะแนนประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)	๒.๑ การศึกษาสภาพปัจจุบันในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ๒.๒ การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA)

บทที่ ๕

การขับเคลื่อนแผนการสู่การปฏิบัติ

๕.๑ การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ การติดตามผล และการประเมินผล

เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ ของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ ที่กำหนดไว้ จึงวางมาตรการและกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติ การติดตามผล และการประเมินผล ดังนี้

๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเชื่อมโยงกับระบบงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันขององค์กรที่ให้ความพร้อมและมีส่วนร่วมในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑.๑ สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของ แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้กับกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของหน่วยงานที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ มีการประชาสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อภายในองค์กร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้น ปลุกเร้า และขับเคลื่อนงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ ผลักดันระบบงบประมาณ และแสวงหางบประมาณเพื่อการรองรับความจำเป็นในการ ขับเคลื่อนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๔ มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางของแผนงานและโครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๒. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผล รวมทั้งกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๒.๑ ประสานการติดตามประเมินผลและตรวจสอบผลงาน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนคน และแผนการเงินอย่างเป็นระบบ

๒.๒ สนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ มีการกำหนดตัวชี้วัดและระบบประเมินผลงานที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก

๒.๓ นำผลที่ได้จากการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงแนวทางการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ พัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามประเมินผลและการกำหนดดัชนีชี้วัดได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันในทุกระดับ โดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการ และการติดตามประเมินผล และเชื่อมโยงสู่การตัดสินใจทางการบริหาร

๒.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าโครงการ ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทุก ๆ ไตรมาส พร้อมให้ผู้รับผิดชอบในภารกิจทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหารทุก ๆ เดือน (ในเวทีการประชุมของผู้บริหาร)

๒.๗ เสริมสร้างศักยภาพของกลุ่มงานซึ่งรับผิดชอบแผนงาน/โครงการให้เป็นนักจัดการยุทธศาสตร์มืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการประเด็นยุทธศาสตร์ และสามารถติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการดำเนินงานของรายการตามแผนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จนสามารถนำส่งผลสัมฤทธิ์แก่ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒.๘ สร้างทีมตรวจประเมินยุทธศาสตร์ (Strategic Assessor Team: SAT) เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจประเมินการดำเนินงานตามแผน แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยจะทำการคัดเลือกบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาอบรมพัฒนาสมรรถนะและแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ทำงานคู่ขนานกับการขับเคลื่อนแผน

๓. ทบทวนแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ สามารถตอบสนองการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีการดำเนินการดังนี้

๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัจจัยต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๖

๓.๒ ทบทวนปรับปรุงสาระสำคัญของเนื้อหาของแผนให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีการทบทวนในแต่ละปี

๓.๓ สื่อสารให้ความรู้ ความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่มีการทบทวนให้บุคลากร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนให้แผนงานมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ พจนานุกรมตัวชี้วัดของแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑	บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร					
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	๑. มีอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	๑.๑ ร้อยละของอัตรากำลังที่มีในองค์กร	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๗	๖	๕	๔	๓
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณคะแนนตัวชี้วัด	$\frac{\text{อัตรากำลังที่มี}}{\text{กรอบอัตรากำลังทั้งหมดขององค์กร}} \times 100$					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ร้อยละ					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ					

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑	บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร					
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	๒. มีการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	๒.๑ ร้อยละของคะแนนการประเมินสมรรถนะของบุคลากรใหม่ที่บรรจุในปีแรก	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณคะแนนตัวชี้วัด	$\frac{\text{ผลรวมคะแนนร้อยละการประเมินสมรรถนะของบุคลากรใหม่ทุกคนที่บรรจุและแต่งตั้งในปี}}{\text{จำนวนบุคลากรใหม่ที่บรรจุและแต่งตั้งทั้งหมด}}$					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ร้อยละ					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ					

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒	เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร					
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	๑. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	๑.๑ ร้อยละของคะแนนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๗๕	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณคะแนนตัวชี้วัด	$\frac{(\text{คะแนนประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กร } X ๒๐)}{๑๐๐} \times ๑๐๐$					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ร้อยละ					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ					

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒	เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร					
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	๒. มีการรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้ในระยะเวลานาน					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	๒.๑ ร้อยละของการสูญเสีย อัตรากำลังขององค์กร (Turn Over rate)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๗	๖	๕	๔	๓
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณ คะแนนตัวชี้วัด	$\frac{\text{จำนวนอัตรากำลังที่สูญเสีย}}{\text{กรอบอัตรากำลังทั้งหมดขององค์กร}} \times 100$					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ร้อยละ					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ					

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	๑. บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจขององค์กร					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	๑.๑ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยระดับสมรรถนะของบุคลากร	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๗๕	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณคะแนนตัวชี้วัด	$\frac{\text{ผลรวมของคะแนนร้อยละการประเมินสมรรถนะของบุคลากรรายบุคคล}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ร้อยละ					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ					

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓	พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	๒. บุคลากรมีค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนองค์กร					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	๒.๑ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย ระดับค่านิยมของบุคลากร	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณ คะแนนตัวชี้วัด	$\frac{\text{ผลรวมของคะแนนร้อยละการประเมินค่านิยมของบุคลากรรายบุคคล}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ร้อยละ					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ					

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔	ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสูง					
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	๑. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					
	๑.๑ ร้อยละคะแนน ความพึงพอใจต่อการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณ คะแนนตัวชี้วัด	<u>ผลรวมของคะแนนร้อยละความพึงพอใจต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรที่ประเมิน</u> <u>จำนวนบุคลากรที่ประเมินความพึงพอใจทั้งหมด</u>					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ร้อยละ					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ					

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔	ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสูง					
เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	๑. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระดับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
องค์ประกอบ	รายละเอียด					
๑. ชื่อตัวชี้วัด	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐					
	๑.๒ ร้อยละคะแนนประเมิน รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ ด้านทรัพยากรบุคคล (PMQA) ที่เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๖	๗	๘	๙	๑๐
๒. ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๓. สูตร/วิธีการคำนวณ คะแนนตัวชี้วัด	$\frac{\text{คะแนนร้อยละการประเมิน PMQA ด้านทรัพยากรบุคคลปีปัจจุบัน} - \text{ปีก่อนหน้า}}{100} \times 100$					
๔. หน่วยของตัวชี้วัด	ร้อยละ					
๕. การรายงานตัวชี้วัด	รายปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ					

