



บันทึกข้อความ

สำนักงานผู้บริหาร
เลขที่รับ..... 1421
วันที่..... - 2 พ.ค. 2562
เวลา..... 15.42 น. ปณ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๑๓๗๘๖ (ปริยานุชฯ)

ที่...ยธ ๐๙๐๑/ ๙๐๐ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง...แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม.....

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม

เรื่องเดิม

ที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานกิจการยุติธรรม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒ มอบหมายสำนักงานเลขาธิการกรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการไปพิจารณาจัดทำ Platform และ value chain เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (HRD) ของสำนักงานกิจการยุติธรรม นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) พบว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนองค์ความรู้และสมรรถนะที่มีอยู่ของบุคลากร โดยใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน โดย David Olson Ulrich ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นการสร้างและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร การออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม รวมถึงเป็นกระบวนการในการถ่ายโยงข้อมูลและประสบการณ์ของพนักงาน การให้คำปรึกษาในการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้พนักงาน ตลอดจนเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ต่างๆ ให้เกิดขึ้น” ซึ่งอาจสรุปได้ว่าเป็นการมุ่งปรับปรุงบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ อันจะส่งผลต่อการยกระดับผลการปฏิบัติงาน

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Plan) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ สำนักงานกิจการยุติธรรม ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร อย่างเป็นระบบและครอบคลุมในทุกมิติ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในสำนักงาน (HRD) ได้กำหนดกลยุทธ์ ๔ กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ยกระดับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมตรงตามความต้องการ โดยให้มีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานที่สอดคล้องกับความต้องการในทุกระดับ และมีแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ เสริมสร้างการพัฒนาสายอาชีพ ควบคู่ไปกับการวางแผนสืบทอดความสำเร็จ/ตำแหน่ง โดยให้มีการศึกษาเพื่อทบทวนเส้นทางสายอาชีพและจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งแก่บุคลากรของสำนักงาน แผนทบทวนเส้นทางอาชีพ มีการรายงานผลการคาดการณ์อัตรากำลังในอนาคต ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการกรมอยู่ระหว่างการจัดทำโครงการจัดทำเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ความก้าวหน้า สำนักงานกิจการยุติธรรม (career path)

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างและ/หรือพัฒนาการจัดการผลการปฏิบัติงานที่รองรับการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการศึกษาวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการจัดการผลการปฏิบัติงาน มีผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

/กลยุทธ์...

กลยุทธ์ ๒.๔ พัฒนาแนวทางการจัดการความรู้ (KM) และการเรียนรู้ขององค์การอย่างเป็นระบบ (OL) โดยให้มีการจัดการความรู้ในสำนักงาน (สร้าง เก็บ ใช้ ฯลฯ) มีการศึกษา/พัฒนาแนวทางการเรียนรู้ขององค์การ

ข้อพิจารณา

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) มีรายละเอียดกิจกรรมดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลบุคลากรภายในสำนักงานตั้งแต่ กระบวนการคัดเลือก การใช้ประโยชน์/มอบหมายงาน การดูแลรักษา จนถึงการพ้นจากสำนักงาน ประกอบด้วย

๑.๑ กิจกรรมการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้แก่ การจัดสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ การประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน การโอน ย้าย สับเปลี่ยน และการให้ออกจากราชการ

๑.๒ กิจกรรมจัดทำข้อมูลและบำเหน็จความชอบ ได้แก่

๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/พนักงานราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๒) การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๓) การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น/การดำเนินการทางวินัย

๔) บำเหน็จความชอบผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด

๕) ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและบำเหน็จบำนาญ

๖) การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการและรายงานผลการจ้าง

๗) ทะเบียนแฟ้มประวัติ กพ.๗/ระบบ DPIS

๘) ระบบสแกนลายนิ้วมือและตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

๙) การทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ

๑๐) การลาประเภทต่างๆ/เวลาปฏิบัติงาน/การขอลาออกราชการ

๑๑) การขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศ

๑๒) การบันทึกข้อมูลผู้บริหารที่มีหน้าที่แสดงทรัพย์สินต่อ ป.ช.ผ่านระบบ

๑.๓ งานโครงสร้างและอัตรากำลัง ได้แก่

๑) การขออัตรากำลังตั้งใหม่/กรอบอัตราราชการ

๒) กรอบพนักงานราชการ

๓) การประชุม อ.ก.พ.กรม

๔) แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและรวมถึง การจัดทำแผนความก้าวหน้าอาชีพ

(Career Path)

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) เป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วย

๒.๑ กิจกรรม In-house training ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักงานตามสายงานและฝึกอบรมในทักษะเฉพาะ และการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)

๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม (Outing:การประชุมสามัญประจำปี)

๒.๓ งานพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

- ๑) งานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรม
- ๒) หลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- ๓) การสร้างขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใน
กระบวนการยุติธรรม
- ๔) แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- ๕) การจัดทำหลักสูตรผู้บังคับใช้กฎหมาย
- ๖) การคัดเลือก “บุคคลต้นแบบ” ด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรใน
กระบวนการยุติธรรม
- ๗) การปฏิรูปทนายความอาสา
- ๘) การขับเคลื่อนและติดตามมติคณะรัฐมนตรีเรื่องแนวทางการเตรียมบุคลากร
ก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๒.๔ การจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรสำนักงานกิจการยุติธรรม (Human Resource Development Plan) และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ที่สอดคล้องกับบุคลากรในทุกระดับ และรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนดังกล่าว

๒.๕ การจัดหาและให้คำแนะนำหลักสูตรที่เหมาะสมกับการส่งบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และขอรับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอ

สำนักงานเลขานุการกรมพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารจัดการบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรมเกิดประสิทธิภาพ จึงเห็นควรมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบดำเนินการ ดังนี้

๑. มอบหมายสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ของสำนักงานกิจการยุติธรรม ยกเว้น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และขอรับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรมสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม

๒. มอบหมายสำนักงานเลขานุการกรม รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) รวมถึงการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และขอรับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล กับการขับเคลื่อนภารกิจสำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถมอบหมายบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ จะได้แจ้งสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

เห็นชอบ/ทวีตตันใน
ทว. / สอ. / สอ. / สอ.


(นายวัลลภ นาคบัว)

ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
LWA ๒


(นายไชยสุวัฒน์ ฤกษ์เงิน)

ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
รักษาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงานยุติธรรม
รักษาราชการแทน เลขานุการกรม