

การวางแผนยุทธศาสตร์

และ

การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ

นัทธี จิตสว่าง

- เจ้าหน้าที่ 10,500 คน

- ผู้ต้องขัง 160,000 คน

- **ตราการค้า**

- **เสียงภัย**

- **สวัสดิการ**

- **ขาดการพัฒนา**

- **การระบบในการบริหารวาง - ทิศทาง**

HR SCORECARD

องค์ประกอบ 5 มิติ

มิติที่ 1 : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ 2 : ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

มิติที่ 3 : คุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

มิติที่ 4 : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ 5 : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Efficiency)

มิติ และเป้าประสงค์ของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์

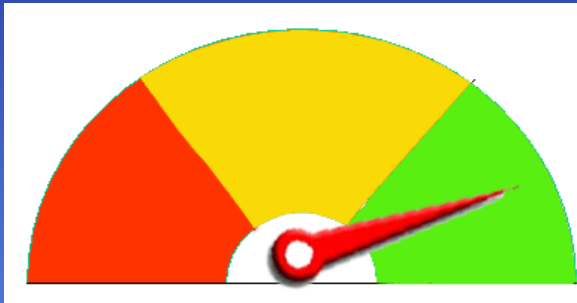


จุดแข็ง

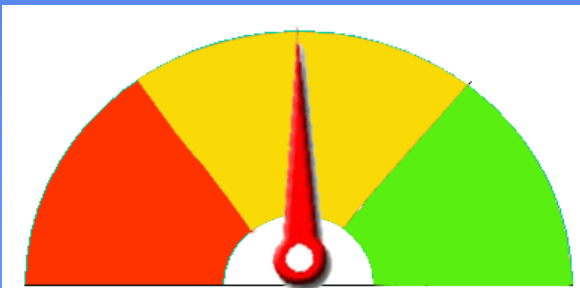
มุมมองภายใน

P : ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

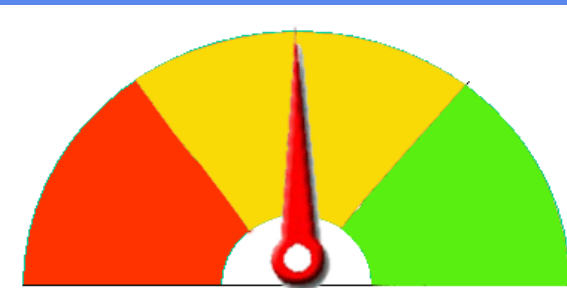
K : 1.ระดับความสำเร็จของการกำหนดทิศทางนโยบาย และ เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล



งบประมาณ - ทรัพยากร



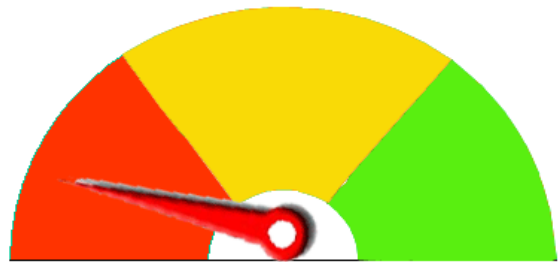
ทักษะ - สมรรถนะบุคคล



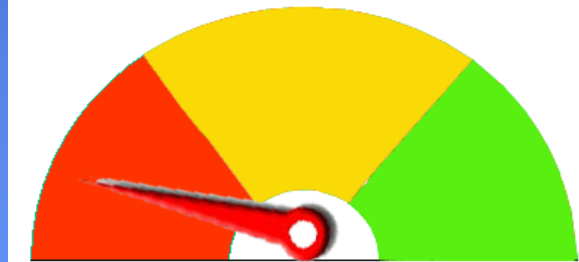
ระบบงาน

P : ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

K : 1.ระดับความสำเร็จของการกำหนดทิศทางนโยบาย และ เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล



อัตราค่าจ้าง



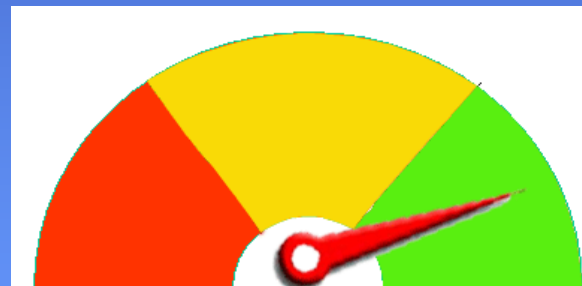
ระบบ IT- เทคโนโลยี

P : ทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

K : 1.ระดับความสำเร็จของการกำหนดทิศทางนโยบาย และ
เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

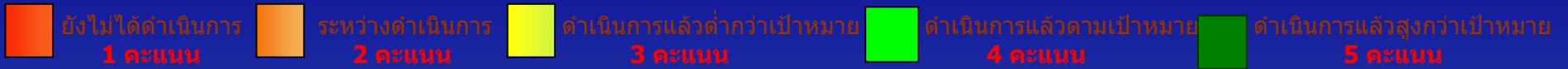
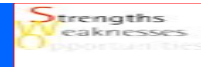


การสนับสนุนจากหน่วยงาน
ภายนอก



ข้อมูล - ข่าวสาร

Human Resource Scorecard



มิติ	KPI	ผลคะแนน	ผลคะแนนรวม
มิติที่ 3 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของ ชีวิตการทำงาน	1. ผลสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรฐาน เรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่		5
	2. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อ มาตรฐานด้านการดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่		5
	3. ร้อยละความสำเร็จของการสนับสนุนการดำเนิน ชีวิตอย่างพอเพียงแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน		3
	4. ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ มีส่วนร่วมในการบริหาร		5
	5. ผลสำเร็จของการจัดการประชุมข้าราชการ ประจำเดือน		5
	6. ผลสำเร็จของการปรับปรุงคำตอบแทนการ ปฏิบัติงาน		5
	ผล : ระดับดี		



“การปรับเปลี่ยนกระบวนการ ทัศน์วัฒนธรรม และ ค่านิยม”



กระบวนการทัศน์เดิม

ประชาชนคือผู้อยู่ใต้ปกครอง

มุ่งรักษาสถานภาพเดิม

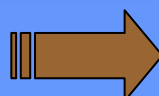
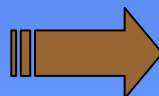
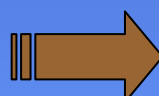
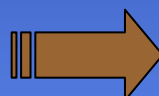
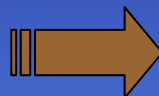
ยึดระเบียบกฎเกณฑ์เข้มงวด

วัดผลจากกิจกรรม

ทำตามสั่ง

แบ่งงานกันทำตามหน้าที่

รวบอำนาจ



กระบวนการทัศน์ใหม่

ประชาชนคือลูกค้าที่ต้องเอาใจใส่

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ใช้ระเบียบกฎเกณฑ์อย่างมีดุลพินิจ

วัดผลสัมฤทธิ์

ริเริ่มสร้างสรรค์

เน้นการทำงานเป็นทีม

กระจายอำนาจ

กระบวนการทัศน์เดิม

เน้นการควบคุม

ทำงานตามสายบังคับบัญชา

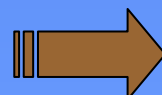
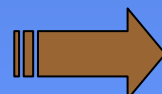
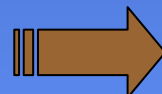
ทำงานเข้าขาม-เย็นขาม

ไม่มีการวัดการให้บริการ

ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

ปกปิด

ตัดสินใจโดยภาครัฐ



กระบวนการทัศน์ใหม่

เน้นการช่วยเหลือแนะนำ

ทำงานแนวราบ-สร้างเครือข่าย

มีวิสัยทัศน์

สร้างตัวชี้วัด

พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โปร่งใส

ประชาชนมีส่วนร่วม

คุณลักษณะข้าราชการที่พึงประสงค์

I AM READY



I AM READY

Integrity

ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี

Activeness

ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก

Morality

มีศีลธรรม คุณธรรม

Relevancy

รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม

Efficiency

มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

Accountability

รับผิดชอบต่อผลงาน ต่อสังคม

Democracy

มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย
มีส่วนร่วม โปร่งใส

Yield

มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน

กรมราชทัณฑ์



การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

1. เปิดเรือนจำสู่สังคม
2. เปิดโอกาสให้ภาคสังคมมีส่วนร่วม
3. สร้างมาตรฐานเรือนจำ 10 ประการ
4. มาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ 5 ด้าน
5. เน้นการพัฒนาบุคลากร
6. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง
7. ประยุกต์หลักทัณฑ์วิทยาแนวใหม่ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

กรมราชทัณฑ์



การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

1. เปิดเรือนจำสู่สังคม

ทะลายกำแพงของมายาคติแบบดั้งเดิม

เปิดให้ผู้สนใจเข้าศึกษาดูงานกรมราชทัณฑ์

2. เปิดโอกาสให้ภาคสังคมมีส่วนร่วม

ร่วมมือกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด
และ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล ประธานมูลนิธิ
ตั้งมาตรฐานเรือนจำ 10 ด้าน
การตรวจสอบปีละ 2 ครั้ง

มีสภาที่ปรึกษาการราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์



การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

3. สร้างมาตรฐานเรือนจำ 10 ประการ

4. มาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ 5 ด้าน

1. มาตรฐานด้านข่าวสาร
2. มาตรฐานด้านอาหาร
3. มาตรฐานด้านการทำงานของผู้ต้องขัง
4. มาตรฐานด้านร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง
5. มาตรฐานด้านการบริการทั่วไป

1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ
2. มาตรฐานด้านบุคลากร
3. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่และรูปแบบทางกายภาพของเรือนจำ/ทัณฑสถาน
4. มาตรฐานด้านการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง
5. มาตรฐานด้านการควบคุมผู้ต้องขังและการรักษาความปลอดภัย
6. มาตรฐานด้านการศึกษาและการฝึกวิชาชีพ
7. มาตรฐานด้านการทำงานของผู้ต้องขัง
8. มาตรฐานด้านการรักษาระเบียบและการลงโทษทางวินัยของผู้ต้องขัง
9. มาตรฐานด้านการให้บริการผู้ต้องขัง
10. มาตรฐานด้านการกิจกรรมและการได้รับประโยชน์ของผู้ต้องขัง

กรมราชทัณฑ์



การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

5. เน้นการพัฒนาบุคลากร

6. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร
เป็นองค์กรแห่งความพอเพียง

7. ประยุกต์หลักทฤษฎีวิทยาแนวใหม่
ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์

Out Source ผู้เชี่ยวชาญร่วมวางนโยบาย

การพัฒนาองค์กรแห่งความพอเพียงของกรมราชทัณฑ์

สร้างเกณฑ์องค์กรแห่งความพอเพียง

สำรวจเงื่อนไขต่างๆขององค์กรแห่งความพอเพียง

จัดลำดับ ประเภท และประกาศเงื่อนไขที่เข้าเกณฑ์

ดำเนินมาตรการพัฒนาอาคาร/โครงการเพื่อสร้างเรือนจำพอเพียง

ประเมินผล

134 เรือนจำพอเพียง ราชทัณฑ์พอเพียง



คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

- ถ่ายโอนภารกิจ

- งานฝึกวิชาชีพ

• SDU

- งานตรวจพิสูจน์

• จ้างเหมา

- ราชทัณฑ์ตำบล

- เรือนจำตามศาล

- เรือนจำเอกชน

- ปรับระบบพนักงานราชการ





ปจฉา

@

กชชฉา



จบการนำเสนอ

