ตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางการพัฒนาฯ

โดย สำนักงาน ก.พ.

ตัวชี้วัดสำนักงาน ก.พ.

๑) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์องค์กรของหน่วยงาน

๒) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ/เครื่องมือ/กลไก ที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๓) ระดับความสำเร็จของความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกับหน่วยงานเครือข่าย

1) หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 และยุทธศาสตร์ขององค์กร
2) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

---

3) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล
4) จำนวนผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน
5) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน

---

6) ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรม การคิดแบบใหม่ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
7) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

บุคลากรภาครัฐจำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry)
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel)
3. บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager)
4. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager)
5. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader)

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ

บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

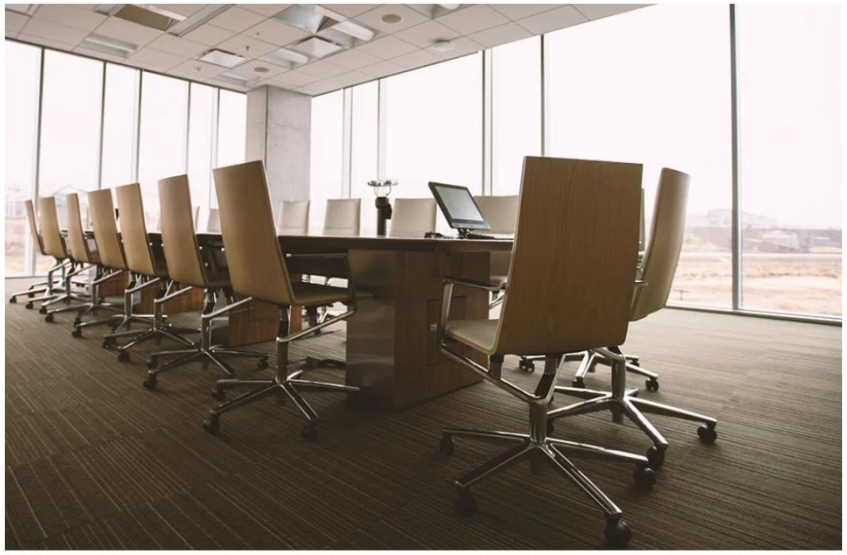
บุคลากรภาครัฐ
เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน Skillsets และ Mindsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเหมาะสม

HR ของส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ
ร่วมกับผู้บริหารกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และให้การสนับสนุนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง



ส่วนราชการ/หน่วยงานภาครัฐ
กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง
การพัฒนาของบุคลากรให้มี
ความชัดเจน และทำงานร่วมกับ
ผู้ที่รับผิดชอบด้านการบริหาร
ทรัพยากรของหน่วยงาน

สำนักงาน ก.พ.
ออกแบบนโยบายบุคลากรภาครัฐ
สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ
พัฒนาและพัฒนาระบบบริหารและ
พัฒนาบุคลากรภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

กลไกการสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางฯ

โดย สำนักงาน ก.พ.

เครื่องมือ กลไกสนับสนุนตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ

1) หน่วยงานมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 และยุทธศาสตร์ขององค์กร

2) ระดับความสำเร็จในการออกแบบกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน

3) ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล

4) จำนวนผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรในหน่วยงาน

5) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน

6) ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานสะท้อนให้เห็นถึงนวัตกรรม การคิดแบบใหม่ การบูรณาการ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

7) ระดับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการ

เครื่องมือ กลไกสนับสนุน

- คู่มือ/แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565
- แนวทางการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565
- เส้นทางการพัฒนา (Training & Development Roadmap) สำหรับบุคลากรตั้งแต่แรกบรรจุถึงระดับบริหาร
- เส้นทางการพัฒนา (Training & Development Roadmap) สำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- IDP Platform เพื่อการบันทึกข้อมูลแผนและผลการพัฒนารายบุคคล

เครื่องมือ กลไกสนับสนุนตามประเด็นและแนวทางฯ

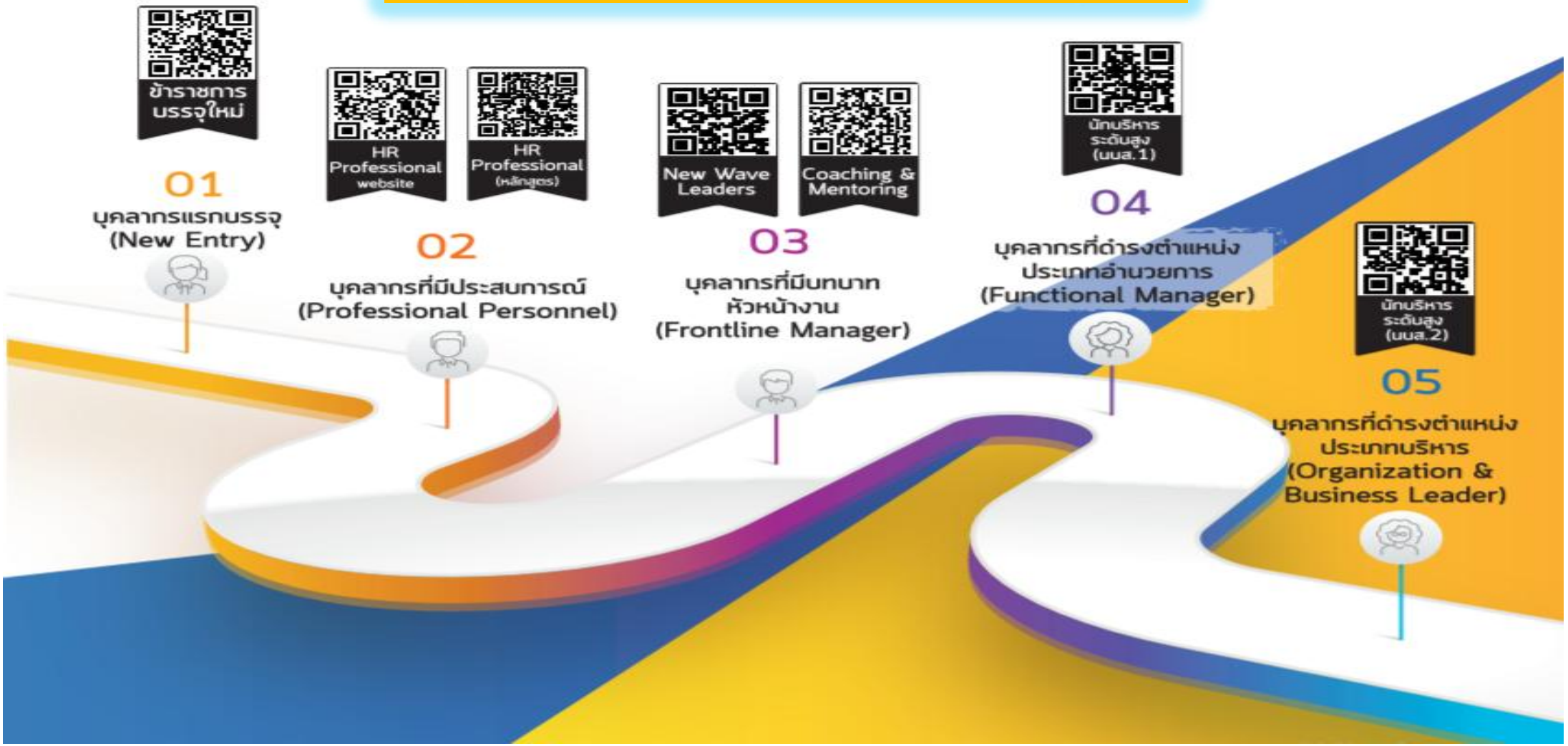
1. Ecosystem

- นโยบาย แนวทางในการบริหารและพัฒนาที่เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- หลักเกณฑ์ มาตรการจูงใจ และวิธีการเรียนรู้และพัฒนาข้าราชการแต่ละระดับ
- มาตรฐานคุณภาพการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรภาครัฐ
- ระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System)
- กรอบมาตรฐานหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

2. Skill Sets & Mindset

- หลักสูตร/สื่อการเรียนรู้เพื่อเสริม Skills และ Mindset ทั้งรูปแบบ Online และ Off-line
- แนวทาง วิธีการ และ/หรือ กลไกการดึงดูด พัฒนา รักษา และบริหารจัดการกำลังคนดิจิทัลภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และกระตุ้นความสามารถในการปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนา
- การส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การให้คำปรึกษา การจัดอบรมนำร่อง เป็นต้น

ตัวอย่างหลักสูตรการพัฒนาฯ



Credited ภาพสไลด์จาก August Bergqvist
BERGQVIST@EXAMPLE.COM