สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

สรุปผลการดำเนินการ

โครงการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ผลสำรวจการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร

การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - มิถุนายน ๒๕๖๕)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ที่มา	๑
๒. การดำเนินงาน	๒
๓. สรุปผลการดำเนินงาน	๒
๓.๑ สรุปผลสำรวจสถานภาพและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรฯ	๒
๓.๒ สรุปกิจกรรมการสัมมนาส่วนราชการฯ	๓
๓.๓ สรุปประเด็นความเห็นส่วนราชการต่อประเด็น focus group	๕
๓.๔ สรุปประเด็นความเห็นส่วนราชการต่อการจัดกิจกรรม	๗
๔. การดำเนินงานในระยะต่อไป	๘

เอกสารแนบ

๑. สรุปผลแบบสำรวจสถานภาพและการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๒. สรุปประเด็นจากการจัดกิจกรรมย่อย HRD Plan วันที่ ๒๘ มี.ค. ๑ เม.ย. และ ๑๑ - ๑๒ เม.ย. ๖๕

๓. สรุปรายการกิจกรรมการสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๔. สรุปผลการสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

๕. สรุปผลการประเมินการสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ภาคผนวก

https://bit.ly/appendix_HRD

สรุปผลการดำเนินการ
โครงการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๑. ที่มา

๑.๑ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ประสานและทำงานแบบบูรณาการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในสังกัด และจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับแนวทางฯ

๑.๒ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรและข้าราชการที่ชัดเจน สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ รับทราบข้อเสนอในการขับเคลื่อนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภาครัฐในบริบทใหม่ในประเด็นบทบาทของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา โดยมีการจัดกลุ่มบทบาทหลัก ดังนี้

๑.๓.๑ Researcher and Regulator ในการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง

๑.๓.๒ Designer ในการออกแบบและจัดหาหลักสูตรการพัฒนาที่เป็นต้นแบบ (Prototype) รวมถึงระบบการพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) พร้อมทั้งทดลองดำเนินการก่อนที่จะขยายผลไปสู่หน่วยงานภาครัฐอื่น

๑.๓.๓ Consultant and Facilitator ในการให้คำปรึกษาในด้านการเรียนรู้และพัฒนา วางระบบการเรียนรู้และพัฒนา และจัดหากลไกสนับสนุนให้มีการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑.๓.๔ Auditor ในการติดตามผลการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปปฏิบัติ ให้การรับรอง (Certify) และควบคุมคุณภาพของหลักสูตรที่หน่วยงานภาครัฐใช้ดำเนินการพัฒนา

๑.๔ เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการตามแนวทางตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ รวมทั้งดำเนินบทบาท Auditor ตามข้อ ๑.๓.๔ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน ก.พ. ในการรับรู้สถานะความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ประโยชน์ต่อส่วนราชการในการสื่อสารความต้องการ การเสนอแนะประเด็นเพื่อพัฒนางานด้านพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (๑) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (๒) เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง HRM และ HRD ส่วนราชการ และ (๓) สร้าง Strategic partner ระหว่าง

สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการ (ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้าน HRM และ HRD) ในการยกระดับประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๒. การดำเนินงาน

โครงการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ กำหนดกิจกรรมหลักในการดำเนินการ ดังนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์
๑) การสำรวจผลการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ **๒)** การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ จำนวน ๒ ครั้ง (ครั้งละ ๓ วัน แบบไม่ต่อเนื่อง) รวม ๖ วัน	ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคคล (HRM) และผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคล (HRD) ของส่วนราชการ ประมาณ ๒๐๐ คนต่อครั้ง	๑) ส่วนราชการ ได้เข้าใจทิศทางการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และได้รับคำปรึกษา แนะนำจากสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคคล มีเครือข่ายความร่วมมือ และการประสานการดำเนินงานร่วมกันมากขึ้น ๓) ข้อมูลภาพรวมการดำเนินงานของส่วนราชการและประเด็นความเห็น ข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่สอดคล้องกับทิศทาง นโยบายระดับประเทศ และสอดรับกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้

๓. สรุปผลการดำเนินงาน

๓.๑ สพข. ได้จัดทำแบบสำรวจสถานภาพและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยแจ้งส่วนราชการดำเนินการจำนวน ๑๔๒ ส่วนราชการ ในช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๕ มีส่วนราชการตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๑๑๓ ส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๘ มีรายละเอียดประเด็นความเห็นของส่วนราชการ โดยสรุปตามภาพที่ ๑ ด้านล่างนี้

ภาพที่ ๑ สรุปประเด็นความเห็นของส่วนราชการตามแบบสำรวจฯ

รายละเอียดผลจากแบบสำรวจสถานภาพและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรากฏตามเอกสารแนบ ๑

๓.๒ สพข. ได้จัดการสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ จำนวน ๒ ครั้ง (ครั้งละ ๓ วัน แบบไม่ต่อเนื่อง) รวม ๖ วัน และกิจกรรมย่อย ๑ ครั้ง รวม ๔ วัน (ภาพรวมกิจกรรมตามภาพที่ ๒) ดังนี้

ภาพที่ ๒ ภาพรวมกิจกรรมการสัมมนาส่วนราชการฯ

- การสัมมนาส่วนราชการฯ ครั้งที่ ๑ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๕ ๒๘ กุมภาพันธ์ และวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๒๔๕ คน

- การสัมมนาส่วนราชการฯ ครั้งที่ ๒ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๗ ๑๔ และ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมสัมมนาประมาณ ๒๕๑ คน

- กิจกรรมย่อย "การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)" ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๑ เมษายน และ ๑๑ - ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมประมาณ ๔๐ คนต่อกิจกรรม รายละเอียดประเด็นจากกิจกรรมย่อย HRD Plan ตามเอกสารแนบ ๒

สำหรับรายละเอียดผลการสัมมนาส่วนราชการฯ เนื่องจากมีกิจกรรม และประเด็นจากส่วนราชการที่หลากหลาย จึงขอนำเสนอสรุปประเด็นแยก ตามข้อ ๓.๓

ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการสัมมนาส่วนราชการฯ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM) และด้านการพัฒนาบุคคล (HRD) โดยมีกิจกรรมหลักประกอบด้วย

❶ **Exclusive Sharing** โดยได้รับเกียรติจากผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิในการแลกเปลี่ยนมุมมอง และประสบการณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรในบริบทการเปลี่ยนแปลง และความท้าทาย ประกอบด้วย

- เลขาธิการ ก.พ. กล่าวในหัวข้อ “บทบาทของบุคลากรภาครัฐในบริบทการทำงานที่ท้าทาย” เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
- นายวรวัจน์ สุวคนธ์ อ.ก.พ. กล่าวในหัวข้อ “การพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการทำงานในบริบทการเปลี่ยนแปลง” เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕
- นายแมนรัตน์ ประดิษฐ์วงศ์สิน ที่ปรึกษาอาวุโส PacRim Group กล่าวในหัวข้อ “แนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นองค์รวม” เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕
- นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนงค์ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กล่าวในหัวข้อ “ประเด็นขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) ของสำนักงาน ก.พ.” เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕
- นายบวรนันท์ ทองกัลยา อ.ก.พ. กล่าวในหัวข้อ “การพัฒนา Future Skills / Functional Skills ให้กับบุคลากรภาครัฐ” เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕
- นายชรินทร์ ธีรฐิตยางกูร ผู้อำนวยการฝ่ายขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) กล่าวในหัวข้อ “ภารกิจการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา” เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕
- นางสาวศรินทร์รา วงศ์ศุภลักษณ์ หัวหน้าคณะผู้บริหารบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กล่าวในหัวข้อ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สอดรับกับบริบทความท้าทาย กรณีศึกษาหน่วยงานเอกชน” เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕

❷ **การนำเสนอทิศทาง และการดำเนินการที่สอดรับสถานการณ์อย่างเท่าทันของสำนักงาน ก.พ.** โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สพข.) ในประเด็นทิศทาง นโยบาย แนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร บทบาทของ สพข. และภาพรวม กลไก และหลักสูตร กิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร

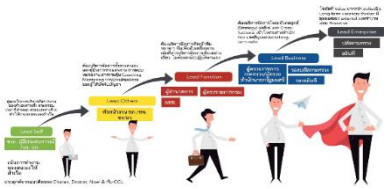
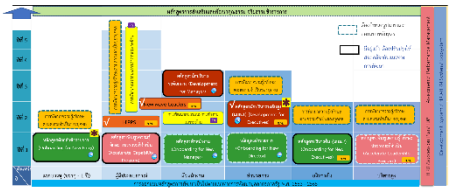
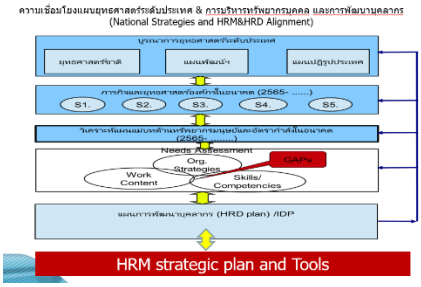
❸ **Show and Share** การดำเนินงานของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จด้าน HRM และ HRD เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

- สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แลกเปลี่ยนการดำเนินการในหัวข้อ “HRD Plan”
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แลกเปลี่ยนการดำเนินการในหัวข้อ “Development Roadmap”
- กรมศุลกากร แลกเปลี่ยนการดำเนินการในหัวข้อ “Coaching”

❹ **การรับฟังความเห็นของส่วนราชการ** โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้าสัมมนาเป็นกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความเห็น ข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสื่อสารความต้องการในประเด็นหลักที่จะนำข้อมูลไปใช้ประกอบการจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากราครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อไป

สรุปรายการกิจกรรมตามเอกสารแนบ ๓

๓.๓ การสัมมนาส่วนราชการฯ มีวัตถุประสงค์หลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการของส่วนราชการ และรับฟังความเห็นของข้าราชการ เพื่อนำประเด็นมาประกอบการจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในการนี้ ได้มีการนำเสนอประเด็นการดำเนินการที่สำคัญ และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ โดยมีสรุปประเด็นสาระสำคัญ ดังนี้

ประเด็นรับฟังความเห็น	ประเด็นจากส่วนราชการ
Leadership Development Framework 	ส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมในการแบ่งกลุ่มการพัฒนาดังกล่าว โดยมีประเด็นความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้ • ในรายละเอียดกิจกรรม ควรเพิ่มเติมการทดสอบด้านจิตวิทยาและการบริหารจัดการทีม สำหรับระดับอำนวยการขึ้นไป ทั้งนี้ การรักษาคุณธรรมและจริยธรรมจำเป็นต้องกำหนดเป็นประเด็นหลักในการพัฒนาทุกระดับ โดยส่วนราชการต้องการการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้ - คู่มือการพัฒนาผู้นำ - การชี้แจงแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุม และชัดเจน - เครื่องมือ / กลไกในการประเมินสมรรถนะผู้นำแต่ละระดับ
เส้นทางการพัฒนาข้าราชการ 	• ควรกำหนดหลักสูตรที่เป็น Core Course ของแต่ละระดับตำแหน่ง และกำหนดให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเป็นประเด็นการพัฒนาของทุกระดับ • ควรมีเครื่องมือ / กลไกวัดผลลัพธ์การพัฒนาที่ชัดเจน และประเมินผลได้ • ควรสร้างความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานที่มีหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกัน • ควรเชื่อมโยงผลการพัฒนากับข้อมูล ก.พ.๗ เพื่อบันทึกความก้าวหน้าและความต่อเนื่องในการพัฒนา • ควรมีหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนา (พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผู้อื่น) ที่มีประเด็นการพัฒนาที่ทันสมัย และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง • ควรมีกลไกสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง โดยพิจารณาว่า การพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามภารกิจ
การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 	ปัจจัยความสำเร็จ • การกำหนดรูปแบบการจัดทำแผน HRD Plan และ IDP ที่ครอบคลุมประเด็น และมีตัวอย่างที่ชัดเจน • การกำหนดเครื่องมือ / กลไก ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบ ทำให้เห็นความก้าวหน้าในการพัฒนา และการปรับแผนการพัฒนาที่เหมาะสมตามถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ปัญหา อุปสรรค • ขาดความเข้าใจในทิศทาง ภาพรวมการพัฒนาบุคลากร และต้องการตัวอย่างการจัดทำแผน HRD Plan และ IDP ที่สมบูรณ์ • ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ เนื่องจากภาระงานมาก

ประเด็นรับฟังความเห็น	ประเด็นจากส่วนราชการ
ระบบ Secondment	• บุคลากรได้รับความรู้ และประสบการณ์ที่หลากหลาย ที่สำคัญจะต้องนำประเด็นกลับมาถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต้นสังกัด • เป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความกระตือรือร้นเมื่อต้องไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่น หรือมีผู้อื่นมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจากเป็นการรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานนั้น ๆ • สกพ. จำเป็นต้องกำหนดแนวปฏิบัติ เงื่อนไข และการสร้างความเข้าใจแก่ส่วนราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน • ควรนำเสนอตัวอย่างหน่วยงานที่ดำเนินการสำเร็จ เพื่อจูงใจหน่วยงานอื่น
การเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐและการพัฒนา (HRM และ HRD	• การจัดทำแผนกำลังคน แผนบริหารจัดการและแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกัน • การมีระบบที่เชื่อมโยงข้อมูล HRM และ HRD ร่วมกัน (การป้อนข้อมูลที่เป็นปัจจุบันจากผู้ปฏิบัติงานทั้ง ๒ ส่วน) • การย้ายสับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในงานซึ่งกันและกัน หรือการทำงานวิจัย หรือโครงการร่วมกัน • การประเมินผลการปฏิบัติราชการส่วนใหญ่ไม่ได้นำประเด็นการพัฒนามากำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคล
ประเด็นที่เกี่ยวข้องระหว่าง HRM และ HRD	• แผนอัตรากำลัง และแผนการพัฒนา • การสรรหาและเลือกสรร • การหมุนเวียนงาน • การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน / สมรรถนะ • การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น • เส้นทางความก้าวหน้า • การสืบทอดตำแหน่ง • ฐานข้อมูลบุคลากร
ความรู้ / ทักษะที่ต้องการพัฒนา	• ความรู้ด้านกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร • ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ • ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น และทันสมัย (เน้นการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่และนำเสนอข้อมูล) • ทักษะที่จำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบัน และความท้าทาย
ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานในฐานะ HR ของส่วนราชการ หรือการดำเนินการร่วมระหว่างส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ.	• สกพ. เป็นหน่วยงานที่เป็นพี่เลี้ยง และให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่ส่วนราชการ โดยมีการสื่อสาร ซักซ้อมความเข้าใจในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง • สกพ. อาจต้องทบทวน กฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องทั้ง HRM และ HRD • สกพ. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาข้าราชการในหลักสูตรหลักของแต่ละระดับ รวมทั้งมีการบูรณาการความร่วมมือเพื่อพัฒนาหลักสูตรระหว่างส่วนราชการ • มีหน่วยงานกลางวิเคราะห์งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร และบริหารจัดการความจำเป็นในการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสม

ประเด็นรับฟังความเห็น	ประเด็นจากส่วนราชการ
	• ระบบ หรือเครื่องมือที่นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก เช่น การทำ HRD Plan การทำ IDP • ระบบกลางติดตาม และประเมินผลการพัฒนา และควรเพิ่มเติมมิติประเมินผลการพัฒนาตนเอง เป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ • เครือข่าย HR ระดับกระทรวง กรม • การผลักดันการสร้างมาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคล

สรุปประเด็นความเห็นของส่วนราชการตามเอกสารแนบ ๔

๓.๔ ส่วนราชการที่เข้าร่วมการสัมมนาส่วนราชการฯ ได้ประเมินการดำเนินการของ สพข. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการดำเนินการ ทั้งประเด็น การลำดับเนื้อหา กิจกรรมการระดมความคิดเห็นในระดับมาก – มากที่สุด สำหรับประเด็นความเห็นของส่วนราชการมีประเด็นสำคัญโดยสรุป ดังนี้

๓.๔.๑ ประเด็นเกี่ยวกับการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร

- ควรจัดทำแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ลดการใช้ดุลยพินิจ และทำให้การทำงานคล่องตัวมากขึ้น
- แนวทางพัฒนาฯ ควรเพิ่มเติมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรทุกระดับ
- ควรจัดทำตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นคู่มือให้ส่วนราชการ
- ควรจัดเวทีชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง

๓.๔.๒ ประเด็นเกี่ยวกับภาพรวมการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

- การสนับสนุนแนวทางการทำงานแบบ work-life balance
- การพัฒนาทักษะ power skill ที่ทุกหน่วยงานอบรมร่วมกันได้
- การให้คำปรึกษาในการนำแนวทางไปปฏิบัติ รวดเร็วและทันเวลา
- การพัฒนาหลักสูตร e-learning ให้เหมาะกับการทำงานปัจจุบัน
- การพิจารณาภาพรวมความต้องการในการใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร
- การเชื่อมโยงข้อมูลสำนักงาน ก.พ. กับส่วนราชการ เช่น demography + Generation + การ turn over ข้าราชการ + การเข้าเรียน learning portal + ข้อมูลการสำรวจด้าน HR เป็นต้น

๓.๔.๓ ประเด็นเกี่ยวกับการจัดสัมมนาส่วนราชการครั้งต่อไป

- ควรจัดกิจกรรมแบบ onsite เพื่อให้ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ได้อย่างเข้มข้น
- อยากให้จัดสัมมนาส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง
- ควรเชิญหน่วยงานเอกชนมาแลกเปลี่ยนให้มากขึ้น
- จัด workshop กลุ่มย่อย ควรเป็นข้าราชการในกระทรวงเดียวกัน เพื่อคุยถึงภารกิจที่เชื่อมโยงกัน
- อยากให้เชิญ หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ/ผู้มีประสบการณ์ด้าน HR พอสมควรเข้าร่วมแลกเปลี่ยน เพื่อให้ได้ประเด็นเชิงลึกตามประสบการณ์ที่หลากหลาย
- อยากให้นำกรณีของส่วนราชการ ที่มีข้อจำกัด อุปสรรคในการพัฒนามาร่วมกันแสดงความเห็นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาร่วมกัน

รายละเอียดผลการประเมินตามเอกสารแนบ ๕

๔. การดำเนินการในระยะต่อไป

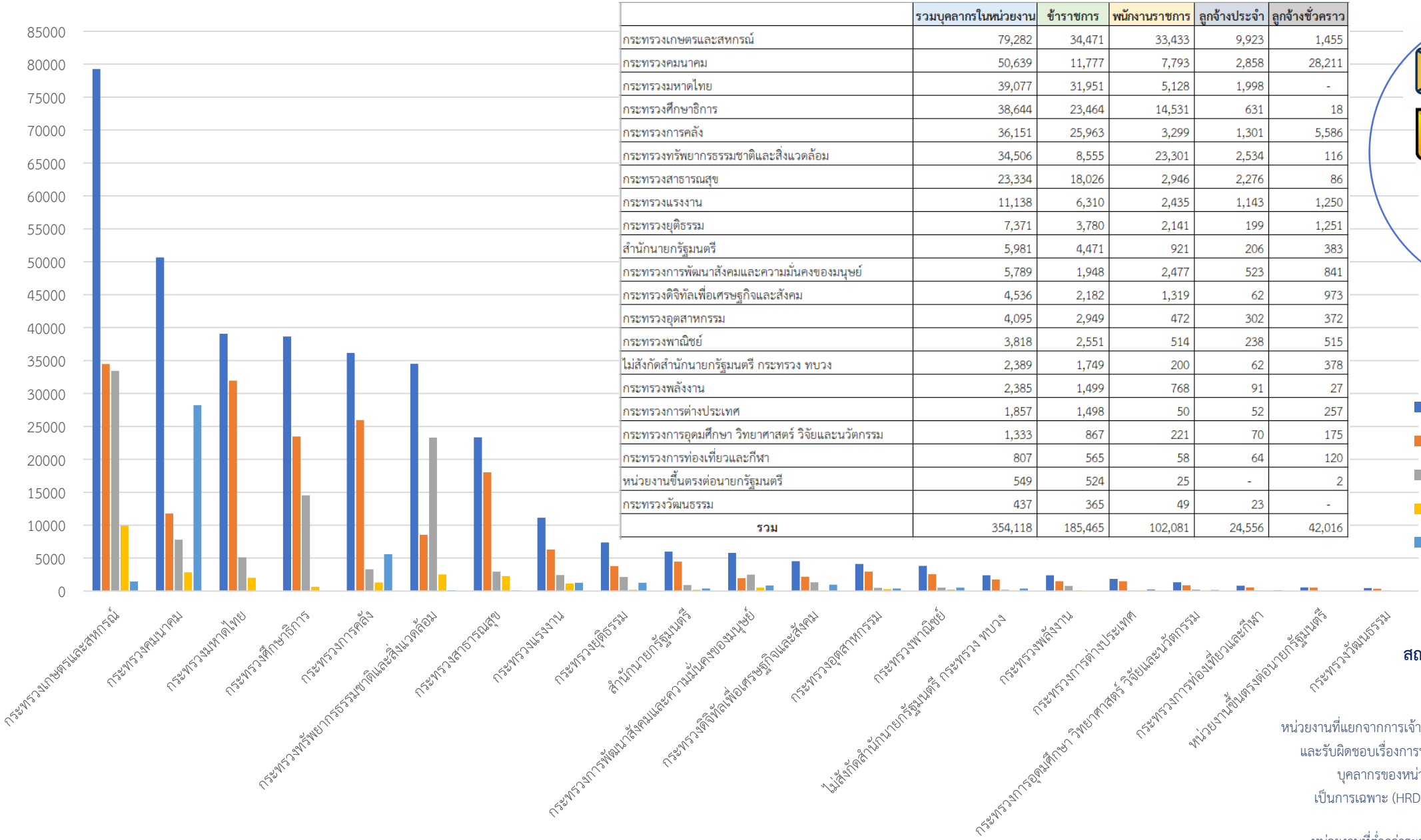
จากกิจกรรมในโครงการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ที่มีการดำเนินงานทั้งการสำรวจผลการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ และ การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตามข้อ ๓ พบว่า มีประเด็นผลการดำเนินการที่สามารถวิเคราะห์ได้ถึงความเข้าใจ การนำแนวทาง การดำเนินการต่าง ๆ ที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้แก่ส่วนราชการไปใช้ประกอบการบริหารและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ความเห็นของส่วนราชการทั้งมุมมองในการนำไปปฏิบัติแล้วสามารถดำเนินการได้สำเร็จ และปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการนำไปใช้ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นรายละเอียดที่สำคัญยิ่งที่สำนักงาน ก.พ. ในภาพรวม ไม่เพียงแต่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จะนำมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นข้อมูลหลักในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การดำเนินการในระยะต่อไป สพข. จะนำประเด็นสำคัญมาวิเคราะห์และจัดทำข้อเสนอในประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำเสนอฝ่ายบริหาร อ.ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรับฟังความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีความเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้กลไกการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถกระตุ้นการแสดงศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ และรักษากำลังคนคุณภาพให้มีกำลังใจในการสร้างและพัฒนาผลงานเพื่อพัฒนาหน่วยงาน และประเทศต่อไป

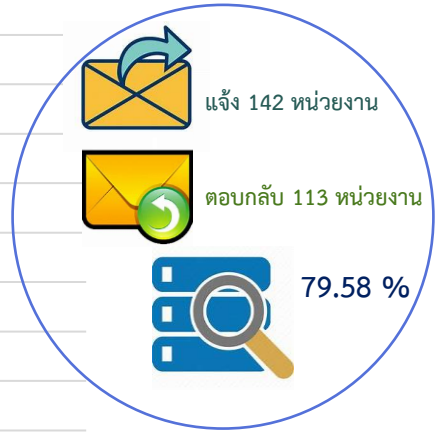
สรุปผลแบบสำรวจสถานภาพและการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

: การสัมมนาเพื่อยกระดับการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

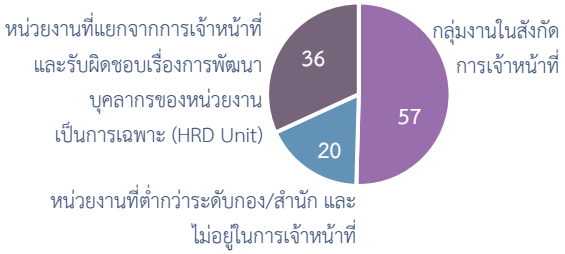
ข้อมูลทั่วไปของส่วนราชการที่ตอบแบบสำรวจ

	รวมบุคลากรในหน่วยงาน	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	79,282	34,471	33,433	9,923	1,455
กระทรวงคมนาคม	50,639	11,777	7,793	2,858	28,211
กระทรวงมหาดไทย	39,077	31,951	5,128	1,998	-
กระทรวงศึกษาธิการ	38,644	23,464	14,531	631	18
กระทรวงการคลัง	36,151	25,963	3,299	1,301	5,586
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	34,506	8,555	23,301	2,534	116
กระทรวงสาธารณสุข	23,334	18,026	2,946	2,276	86
กระทรวงแรงงาน	11,138	6,310	2,435	1,143	1,250
กระทรวงยุติธรรม	7,371	3,780	2,141	199	1,251
สำนักนายกรัฐมนตรี	5,981	4,471	921	206	383
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	5,789	1,948	2,477	523	841
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	4,536	2,182	1,319	62	973
กระทรวงอุตสาหกรรม	4,095	2,949	472	302	372
กระทรวงพาณิชย์	3,818	2,551	514	238	515
ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง	2,389	1,749	200	62	378
กระทรวงพลังงาน	2,385	1,499	768	91	27
กระทรวงการต่างประเทศ	1,857	1,498	50	52	257
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	1,333	867	221	70	175
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	807	565	58	64	120
หน่วยงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี	549	524	25	-	2
กระทรวงวัฒนธรรม	437	365	49	23	-
รวม	354,118	185,465	102,081	24,556	42,016

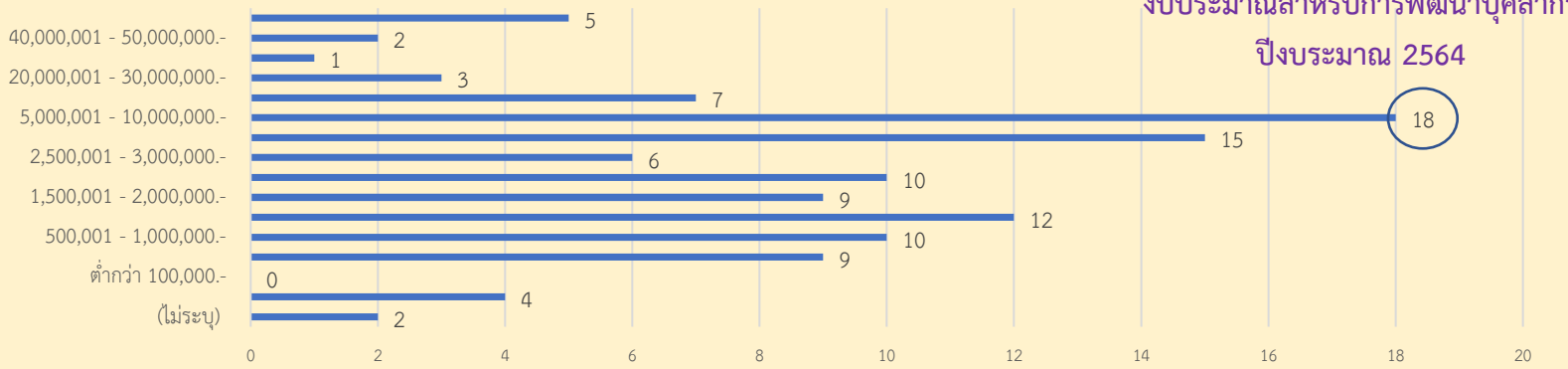


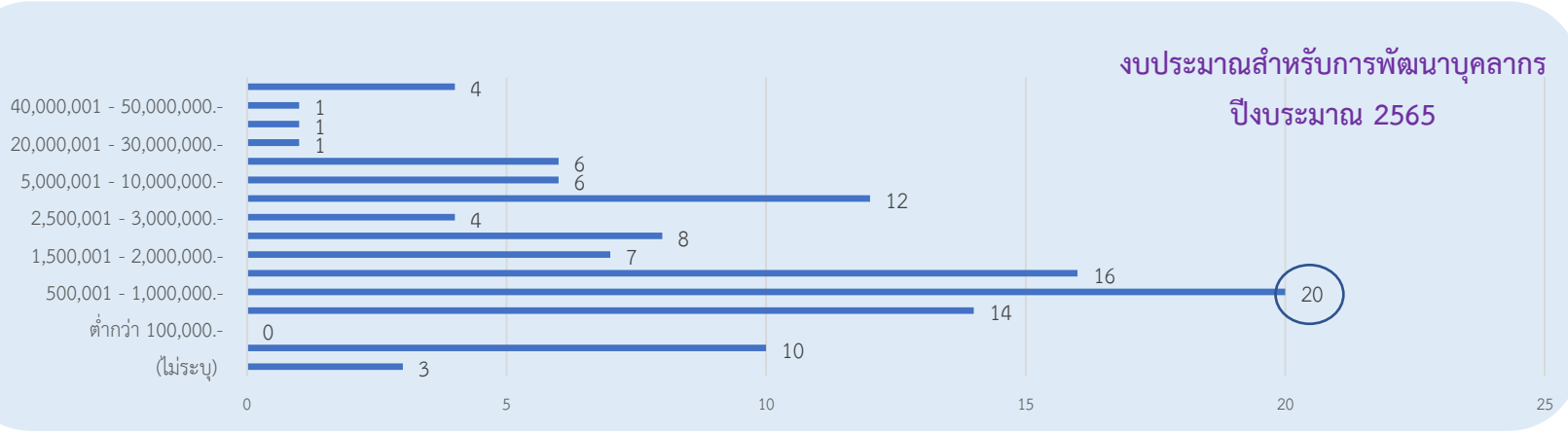


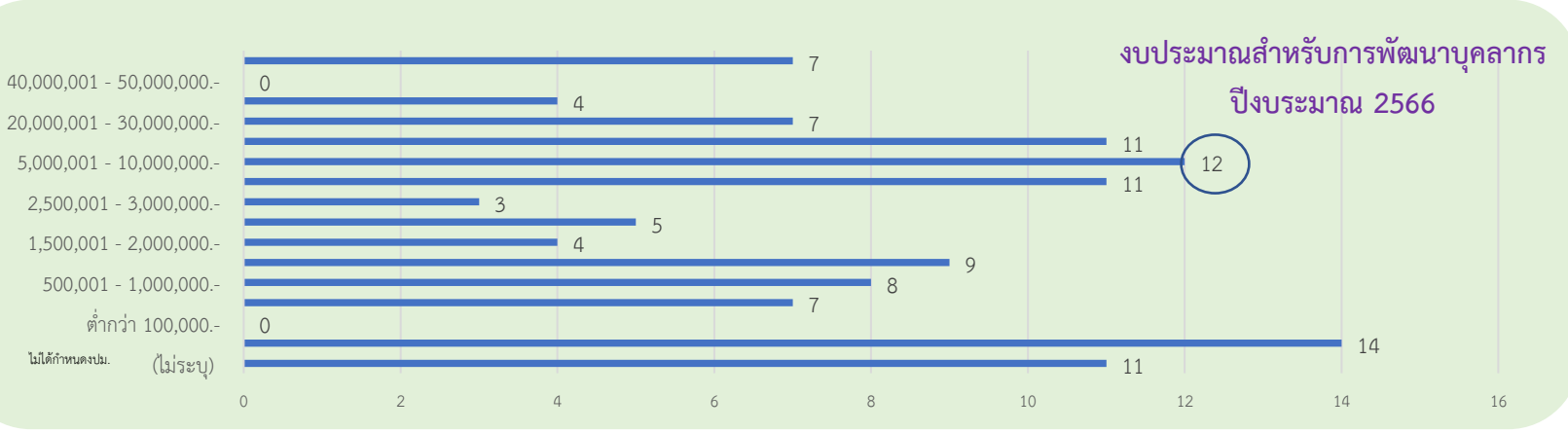
สถานภาพของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากร



ข้อมูลทั่วไปของส่วนราชการที่ตอบแบบสำรวจ

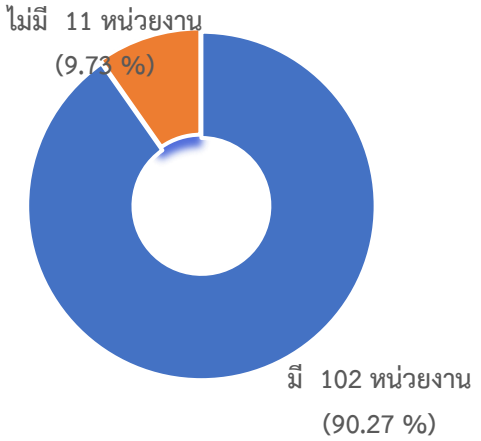




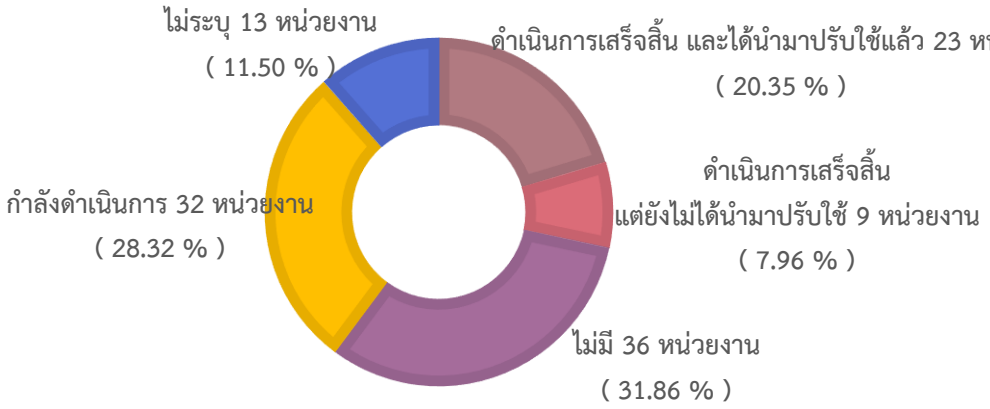


การดำเนินการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการตามแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

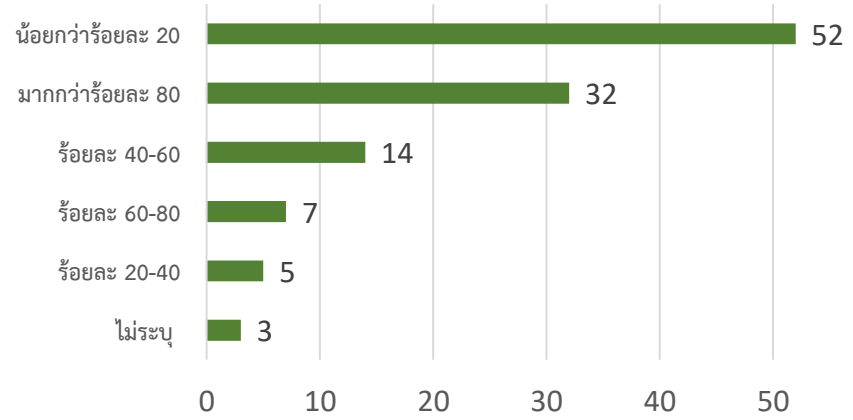
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



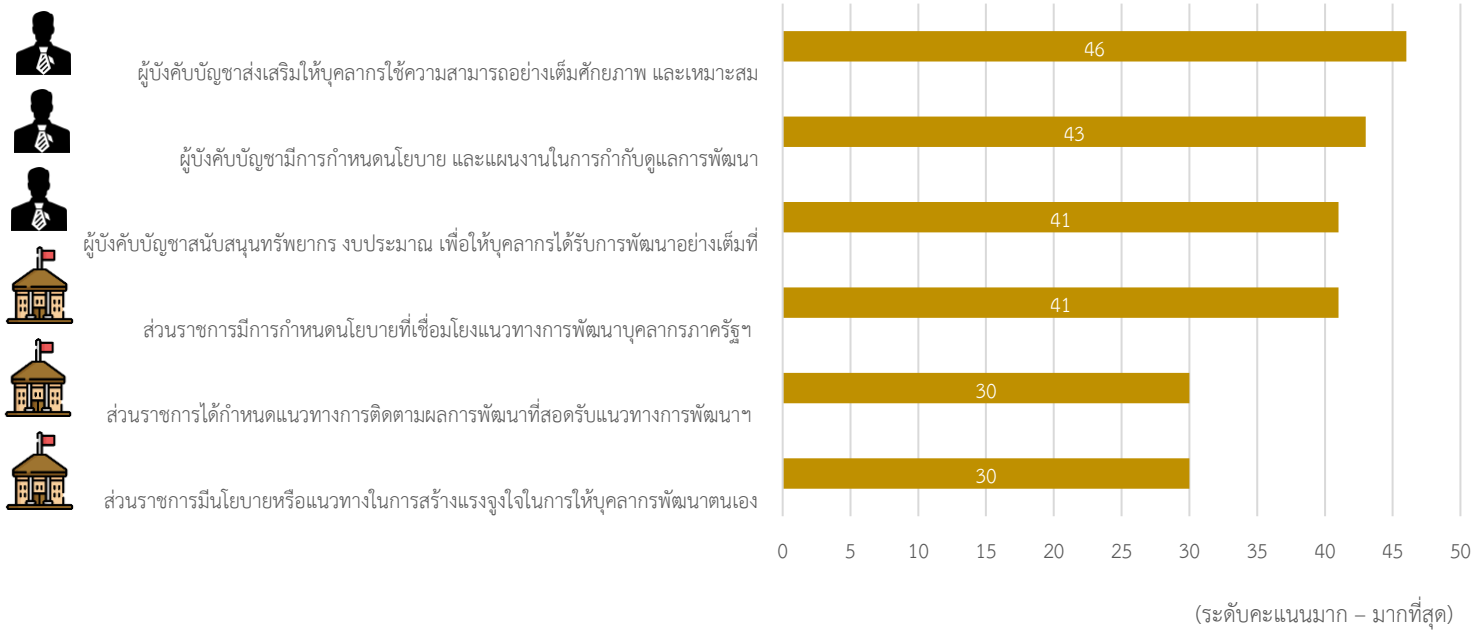
การจัดทำสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency)



การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาตนเอง (IDP)

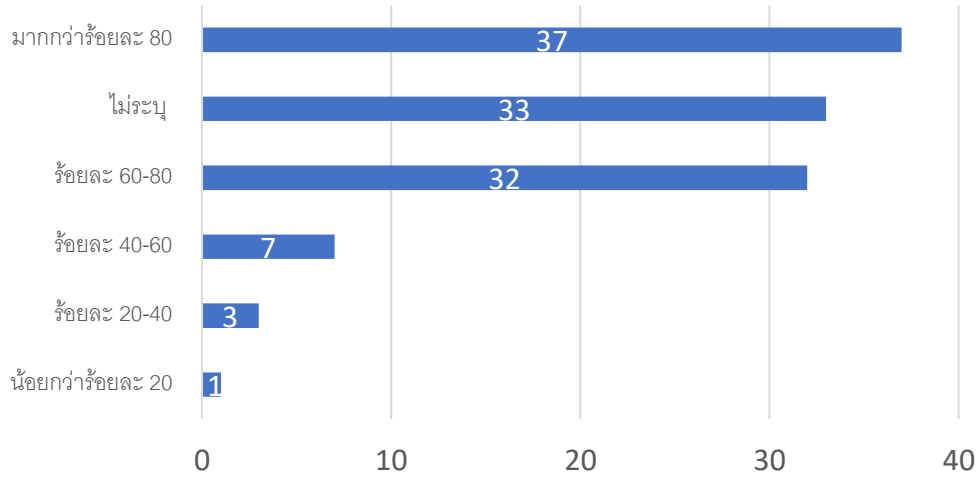


บทบาทของ (ส่วนราชการ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา) ในการดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร



(ระดับคะแนนมาก – มากที่สุด)

ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน



การดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

110 หน่วยงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	อำนวยการ	บริหาร
จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา (คน)	19,338	54,392	11,212	54,382	2,128
ค่าเฉลี่ยต่อหน่วยงาน (คน)	176	495	102	494	19
หลักสูตรที่หน่วยงานจัด (หลักสูตร)	1,290	2,511	1,221	104	45

สำนักงาน ก.พ. Office of the Civil Service Commission

I ---------- จัดโดยสำนักงาน ก.พ. จำนวน 502 หลักสูตร ----------I

I ---------- จัดโดยหน่วยงานภายนอก จำนวน 1,692 หลักสูตร ----------I

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	อำนวยการ	บริหาร
จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา (คน)	15,423	30,060	7,267	2,124	2,044
ค่าเฉลี่ยต่อหน่วยงาน (คน)	140	273	66	273	19
หลักสูตรที่หน่วยงานจัด (หลักสูตร)	1,004	1,944	1,156	195	44

I ---------- จัดโดยสำนักงาน ก.พ. จำนวน 212 หลักสูตร ----------I

I ---------- จัดโดยหน่วยงานภายนอก จำนวน 998 หลักสูตร ----------I

ความรู้ ทักษะที่ได้รับการพัฒนา

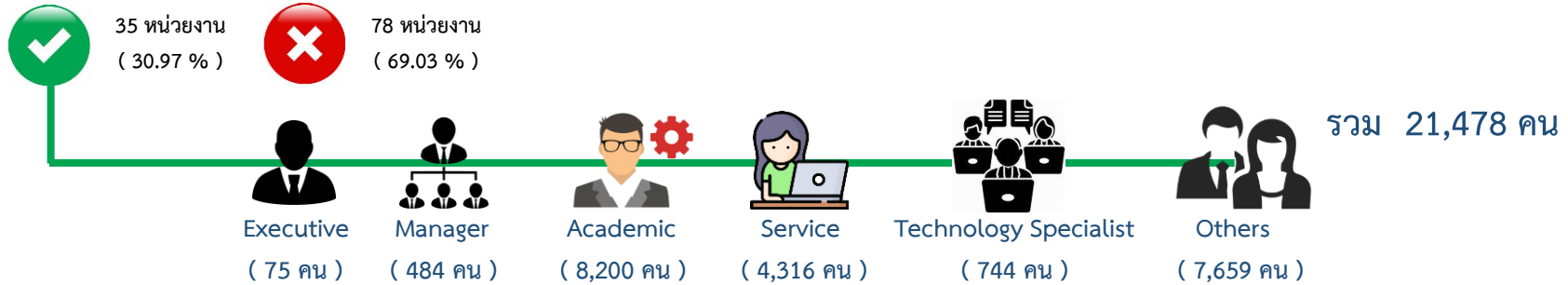
- การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน
- ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- กฎหมายที่จำเป็นในการทำงาน
- การสอนงานและการมอบหมายงาน
- การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
- คุณธรรม จริยธรรม
- การบริหารจัดการอารมณ์และความคิด
- การวางแผนและการตัดสินใจเชิงนโยบาย
- การสื่อสาร บุคลิกภาพ
- การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
- ทักษะด้านดิจิทัล
- การเงินและคลัง
- การทำงานเป็นทีม
- การคิดเชิงยุทธศาสตร์
- การบริการที่ดี

การดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. 2561-2565

การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

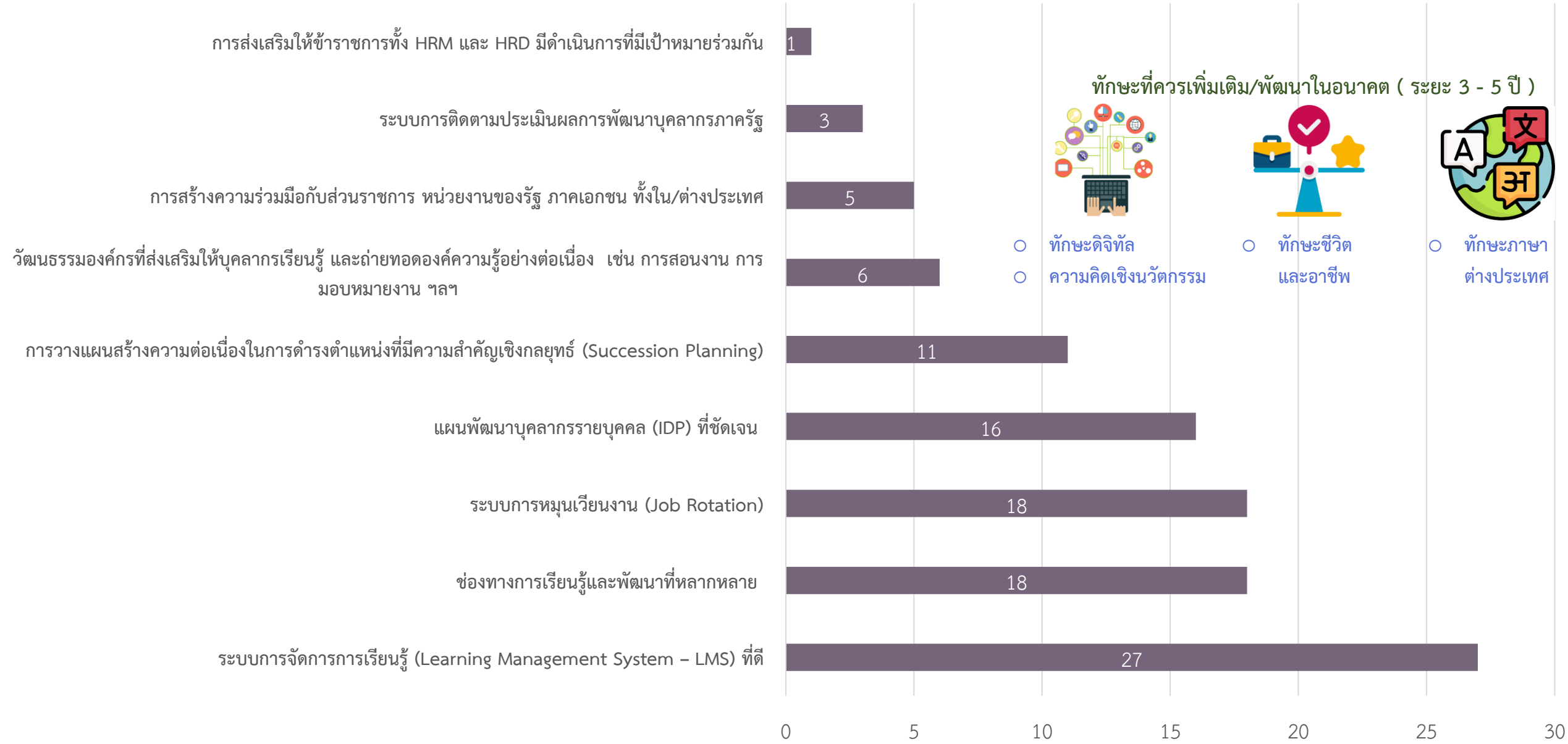
Digital Plan	HRD Plan Digital Plan	ไม่ได้จัดทำ
32 หน่วยงาน (28.32 %)	20 หน่วยงาน (17.70 %)	61 หน่วยงาน (53.98 %)

การจัดกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาตามแนวทางฯ (6 กลุ่มเป้าหมาย)



บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามการจัดกลุ่มทักษะที่กำหนด

รูปแบบของการสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร



ความท้าทาย (Challenges) หรือจุดติดขัด (Pain Points) ในการพัฒนาบุคลากร

1 การพัฒนา

- ควรมีหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ส่วนราชการเข้าร่วมได้อย่างทั่วถึง)
- ควรมีการบูรณาการความร่วมมือเพื่อพัฒนาหลักสูตรระหว่างส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ.
- ควรสนับสนุนหลักสูตรเพื่อพัฒนา Functional Competency ด้านต่างๆ (ผ่านระบบออนไลน์) เพื่อแก้ปัญหาด้านงบประมาณที่จำกัดของส่วนราชการ
- ควรปรับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีรูปแบบอื่น นอกเหนือจากการฝึกอบรม

2 การสร้างเครือข่าย

- ควรมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาร่วมกับส่วนราชการ

3 การประเมินผล

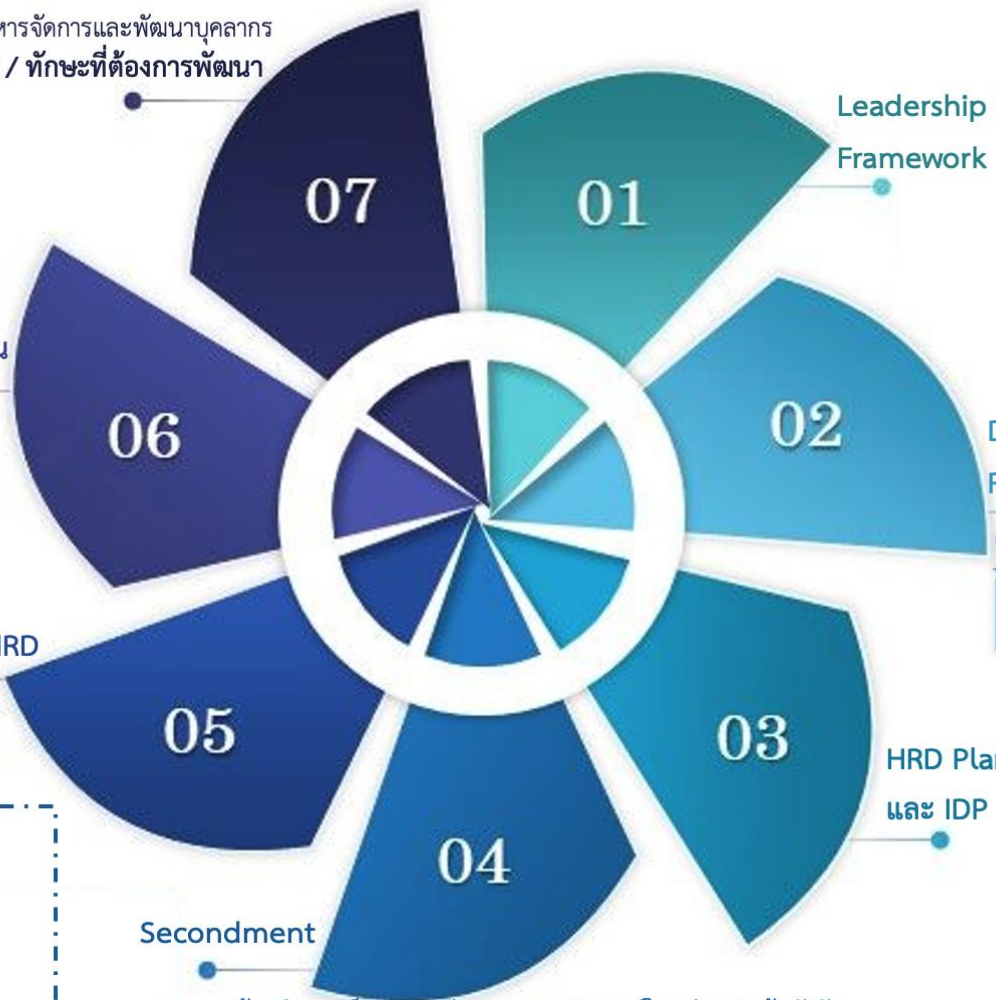
- ควรเพิ่มเติมมิติการประเมินผลการพัฒนาตนเอง เป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ควรมีระบบกลางเพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนา

4 การสนับสนุน

- สำนักงาน ก.พ. ควรเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานของส่วนราชการ
- ควรทบทวน ปรับหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรปัจจุบัน
- ควรมีหน่วยงานที่วิเคราะห์คำของบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร (โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล) และมีหน่วยงานกลางบริหารจัดการดำเนินการในการพัฒนาอย่างเป็นศูนย์กลาง

ประเด็นความเห็นของส่วนราชการ

(การสัมมนาส่วนราชการ วันที่ 25 28 ก.พ. และ 2 มี.ค. 65)



ความรู้ / ทักษะที่ต้องการพัฒนา

- ความรู้ด้านกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร
- ทักษะในศตวรรษที่ 21
- ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น และทันสมัย
- ทักษะการใช้ประโยชน์และนำเสนอข้อมูล

Leadership Development Framework

- เพิ่มเติมการทดสอบด้านจิตวิทยา การรักษาคุณธรรม และการบริหารจัดการทีม
- จัดทำคู่มือการพัฒนาผู้นำ
- มีการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

- สกพ. เป็นหน่วยงานที่เป็นพี่เลี้ยง
- สกพ. อาจต้องทบทวน กฎ ระเบียบ
- สกพ. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาข้าราชการในหลักสูตรหลัก
- ระบบ หรือเครื่องมือที่นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก
- การผลักดันการสร้างมาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคล

Development Roadmap

- ควรกำหนดหลักสูตรที่เป็น Core Course แต่ละระดับ
- ควรมีเครื่องมือ/กลไกวัดผลลัพธ์ที่ประเมินผลได้
- ควรสร้างความร่วมมือในการพัฒนาระหว่างหน่วยงาน
- ควรเชื่อมโยงผลการพัฒนากับข้อมูล ก.พ.7
- ควรมีกลไกสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

HRM และ HRD

- มีแผนกำลังคน แผนบริหารจัดการและแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกัน
- มีระบบที่เชื่อมโยงข้อมูล HRM และ HRD ร่วมกัน

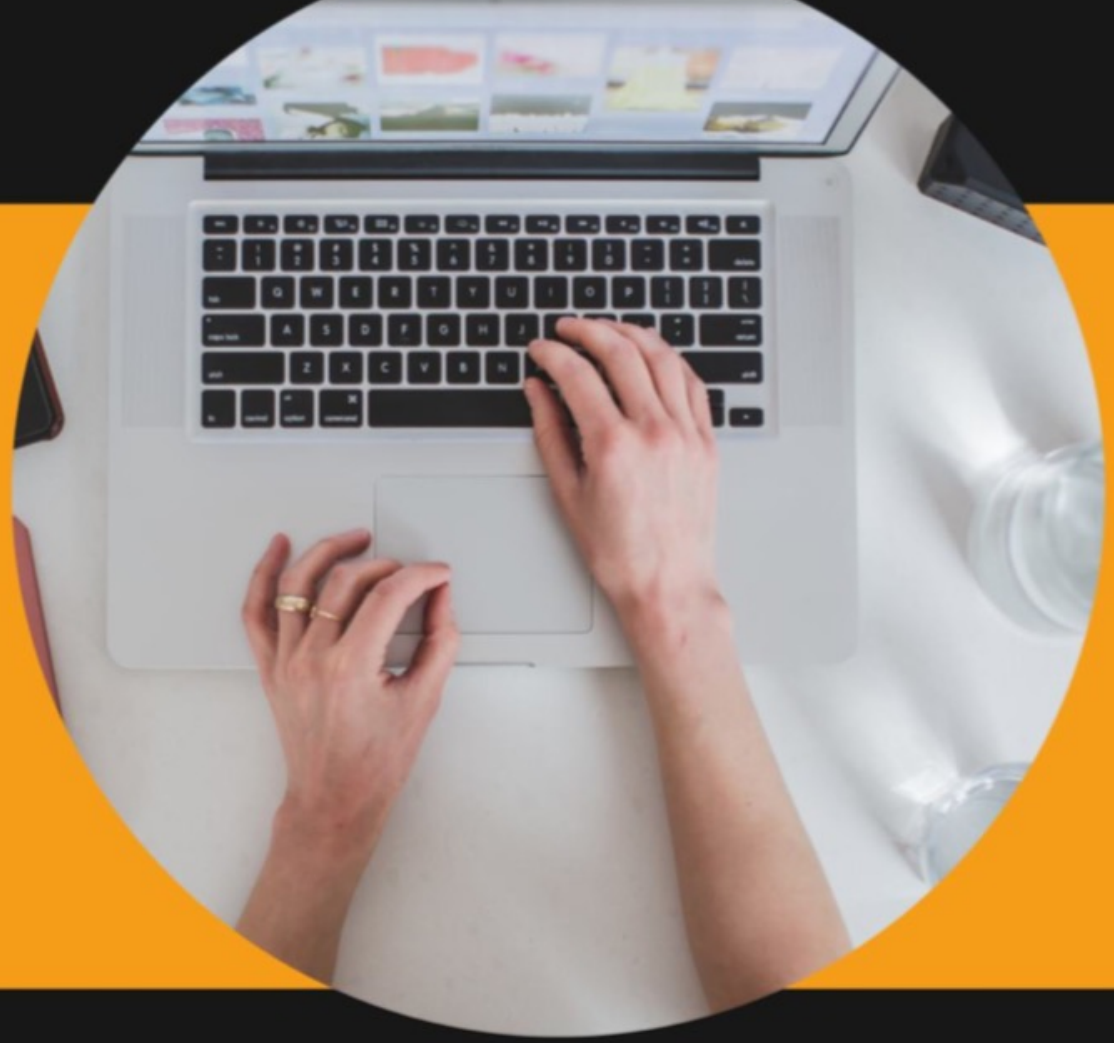
HRD Plan และ IDP

- กำหนดรูปแบบ และตัวอย่างแผนที่ชัดเจน
- กำหนดเครื่องมือ / กลไก ในการติดตามและประเมินผลตามแผน

- แผนอัตรากำลัง และแผนการพัฒนา
- การสรรหาและเลือกสรร
- การหมุนเวียนงาน
- การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการประเมินผล
- การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น
- เส้นทางความก้าวหน้า
- การสืบทอดตำแหน่ง
- ฐานข้อมูลบุคลากร

Secondment

- บุคลากรต้องนำประเด็นกลับมาถ่ายทอดและประยุกต์ในหน่วยงานต้นสังกัด
- สกพ. จำเป็นต้องกำหนดแนวปฏิบัติ เงื่อนไข และการสร้างความเข้าใจแก่ส่วนราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน
- ควรนำเสนอตัวอย่างหน่วยงานที่ดำเนินการสำเร็จ เพื่อจูงใจหน่วยงานอื่น



28 มีนาคม 2565

1 เมษายน 2565

11 เมษายน 2565

12 เมษายน 2565

HRD PLAN WORKSHOP

HRD Plan Workshop
วันที่ 28 มีนาคม 2565

อุปสรรคในการจัดทำ HRD Plan

- สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง มีผลให้ต้องปรับแผนบ่อยครั้ง
- บุคลากรในหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญ
- ขาดความเชื่อมโยงกับแผนระดับชาติ และขาดผู้เชี่ยวชาญด้าน HRD ในการร่วมจัดทำ
- หน่วยงานไม่มียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรและไม่มีแผนที่สมบูรณ์
- ขาดองค์ความรู้ด้านความท้าทายการบริหารทรัพยากรมนุษย์กระแสใหม่
- ขาดแคลนบุคลากรในการจัดแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการสนับสนุน

- หลักสูตร On boarding ที่สามารถให้หน่วยงานอื่นดำเนินการได้
- การจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อใช้ในการพัฒนาข้าราชการของทุกหน่วยงานให้เป็นมาตรฐาน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
- แนวทางการจัดทำแผนระดับกรมที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ HRD ของ ก.พ.
- การเรียนรู้กระบวนการเชื่อมโยงแผนจนถึงขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- การจัดทำ competencies และ Training & Development Evaluation
- ประเด็นการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายและทิศทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐ

หน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

กรมปศุสัตว์

-กลุ่มพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่
-กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

จำนวน 10 ราย

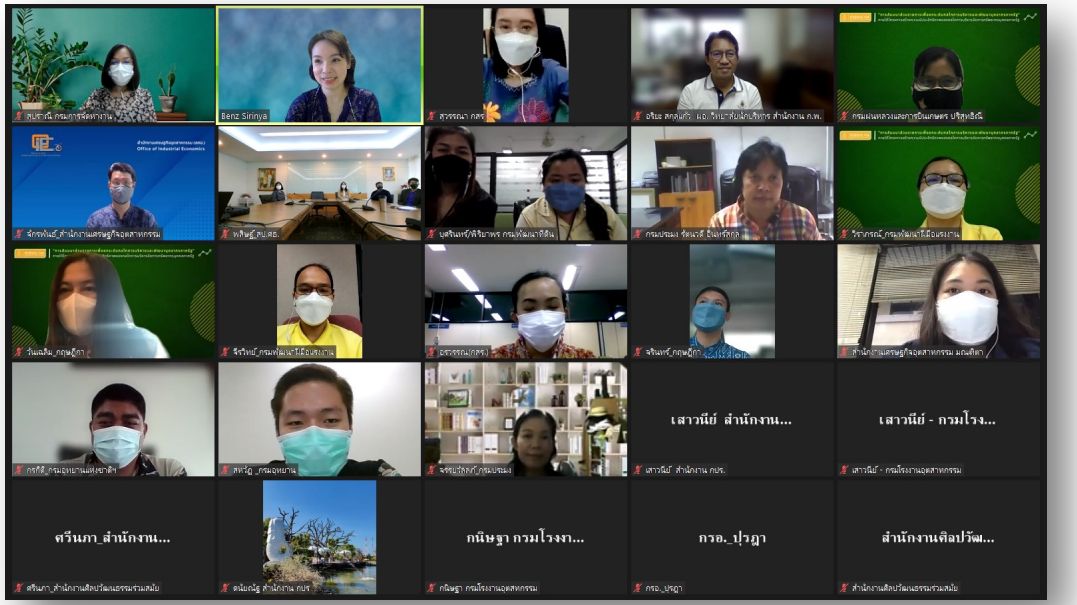
HRD Plan Workshop
วันที่ 1 เมษายน 2565

อุปสรรคในการจัดทำ HRD Plan

- มีหน่วยงานภายในดำเนินการพัฒนาบุคลากรหลายหน่วยงาน แต่ขาดความเชื่อมโยง
- ขาดความรู้ ประสบการณ์ในการจัดทำแผน
- ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ และขาดความต่อเนื่องในการจัดทำ/ดำเนินการตามแผน
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน
- ประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลมีรายละเอียดมาก ทำให้นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรไม่ครบถ้วน

ประเด็นการสนับสนุน

- เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรโดยไม่ใช่งบประมาณ (ยกเว้น e-larning)
- การเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาบุคลากร"
- คู่มือ / ขั้นตอน/ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- แนวทางการจัดทำแผนทั้งด้าน HRD และ HRM
- วิทยากรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านดิจิทัล
- หลักสูตรใหม่ ๆ ที่จัดอบรมโดยผู้มีประสบการณ์



หน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมการจัดหางาน

กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

กรมประมง

สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

กรมโรงงานอุตสาหกรรม

กรมพัฒนาที่ดิน

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

จำนวน 23 ราย

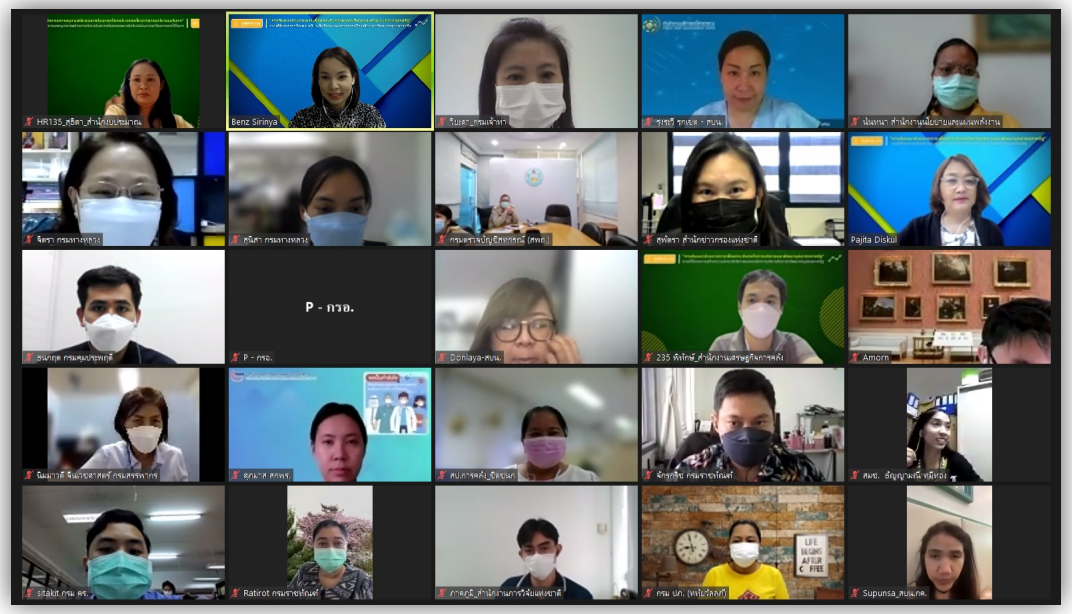
HRD Plan Workshop
วันที่ 11 เมษายน 2565

อุปสรรคในการจัดทำ HRD Plan

- มีข้าราชการจำนวนมาก และหลากหลาย ทำให้อาจกำหนดกิจกรรมไม่ครอบคลุมการพัฒนาของทุกกลุ่ม
- ขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม
- ข้อจำกัดของงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการสนับสนุน

- แนวทางวิธีการ รูปแบบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน
- คำแนะนำในการจัดทำแผนพัฒนาฯ และกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคคลากร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
- แนวทางการกำหนดหลักสูตรและวิทยากรผู้มีความรู้ที่เหมาะสม
- แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน ก.พ. ปี 2566-2570
- การพัฒนาระบบงานด้านการพัฒนาบุคลากร
- เป็นโค้ชในการสอนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนควบคุมจนได้รับการทำแผนสำเร็จ
- องค์ความรู้และตัวอย่างการจัดทำ HRD Plan และ Competency Model และ Development Roadmap รวมถึง IDP ที่ง่ายต่อความเข้าใจ ดึงการมีส่วนร่วม และนำไปใช้ได้จริง
- แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ภาพอนาคตที่สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการต้องการเห็นร่วมกัน



หน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

- กรมสรรพากร
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
- สำนักงาน ก.พ.ร.
- สำนักงานบริการหนี้สาธารณะ
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
- สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
- กรมคุมประพฤติ
- กรมควบคุมโรค
- สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
- สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า
- สำนักงบประมาณ
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
- กรมราชทัณฑ์
- สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
- กรมเจ้าท่า
- สำนักงานกิจการยุติธรรม
- กรมทางหลวง
- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
- กรมท่าอากาศยาน

จำนวน 48 ราย

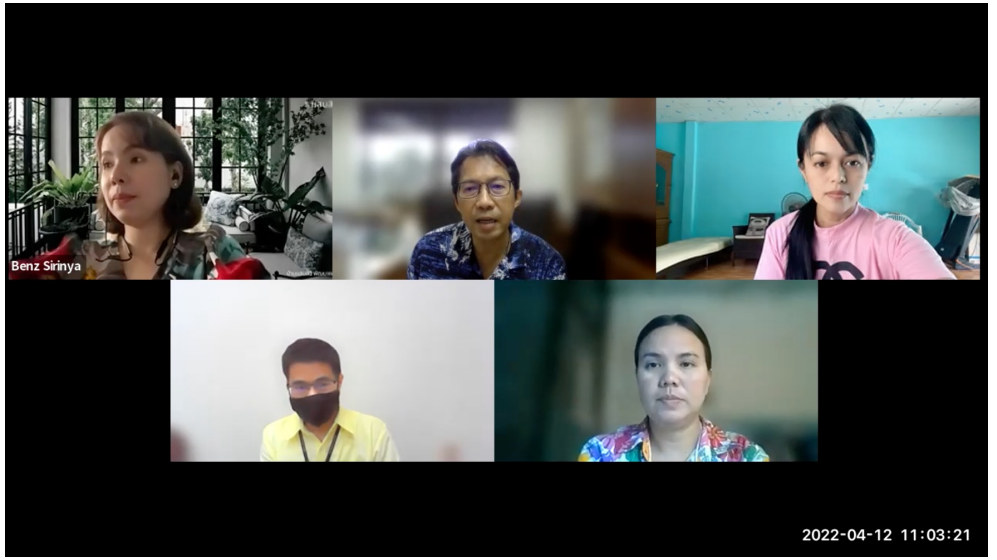
HRD Plan Workshop
วันที่ 12 เมษายน 2565

อุปสรรคในการจัดทำ HRD Plan

- ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผน
- บุคลากรในองค์กร ไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำแผน และปฏิบัติตามแผน
- หน่วยงานมีภารกิจหลากหลายและแตกต่างในแต่ละสายงาน ทำให้กำหนดกิจกรรมที่ครอบคลุมได้ไม่ครบถ้วน
- ขาดองค์ความรู้ในการจัดทำ Competency Model และ Development Roadmap

ประเด็นการสนับสนุน

- แนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่เป็นรูปธรรมและสามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน
- การจัดหาวิทยากรที่เชี่ยวชาญ
- แนวทางการกำหนดหลักสูตรและวิทยากรผู้มีความรู้ที่เหมาะสม
- สนับสนุน template การดำเนินการ ขั้นตอนการดำเนินการ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้กรมนำไปเชื่อมโยงในการจัดทำแผนของหน่วยงาน
- การพัฒนาระบบงานด้านการพัฒนาบุคลากร
- ที่ปรึกษา และสนับสนุนองค์ความรู้
- การวางแผนการพัฒนาหลักสูตรในสายงานที่มีความหลากหลาย
- องค์ความรู้และตัวอย่างการจัดทำ HRD Plan และ Competency Model และ Development Roadmap รวมถึง IDP ที่ง่ายต่อความเข้าใจ ดึงการมีส่วนร่วม และนำไปใช้ได้จริง
- แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล
- ภาพอนาคตที่ข้าราชการจะเป็นร่วมกัน



หน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม

- สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
- สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
- กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่
- กรมการขนส่งทางบก
- กรมอุตุนิยมวิทยา
- กรมการศาสนา
- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
- กรมโยธาธิการและผังเมือง
- กรมการท่องเที่ยว
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
- สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
- กรมธนารักษ์
- กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวน
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมฯ
- กรมสุขภาพจิต
- กรมวิชาการเกษตร
- กรมการท่องเที่ยว
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
- กรมทรัพยากรธรณี

จำนวน 60 ราย

สรุปกิจกรรม
การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
วันที่ ๒๕ ก.พ. / ๒๘ ก.พ. / ๒ มี.ค. / ๗ มิ.ย. / ๑๔ มิ.ย. และ ๒๘ มิ.ย. ๖๕

ลำดับ	วันที่	กิจกรรม	ผู้ดำเนินกิจกรรมหลัก	ผลลัพธ์ของกิจกรรม
๑.	๒๕ ก.พ. ๖๕	การสร้างความเข้าใจ “ทิศทางการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานสอดรับสถานการณ์อย่างเท่าทัน”	สถาบันพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.	·ส่วนราชการเข้าใจทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ·ส่วนราชการนำทิศทาง ประเด็นไปประกอบการวางแผนการดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากร
๒.	๒๘ ก.พ. ๖๕	Exclusive Sharing “บทบาทของบุคลากรภาครัฐในบริบทการทำงานที่ท้าทาย”	เลขาธิการ ก.พ.	·ส่วนราชการเข้าใจประเด็นสำคัญ ทิศทางเชิงนโยบายที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาบุคลากร และนำไปเป็นแนวทางประกอบการพัฒนาบุคลากร
๓.	๒ มี.ค. ๖๕	Exclusive Sharing “การพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการทำงานในบริบทการเปลี่ยนแปลง”	นายวรวัจน์ สุวคนธ์ อ.ก.พ.	·ส่วนราชการเข้าใจ และเรียนรู้การดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ภาคเอกชน และนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๔.	๒ มี.ค. ๖๕	Exclusive Sharing “แนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นองค์รวม”	นายแมนรัตน์ ประดิษฐ์วงศ์สิน ที่ปรึกษาอาวุโส PacRim Group	·ส่วนราชการเข้าใจการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์รวม ทั้งทฤษฎีการพัฒนาและกรณีการดำเนินการของหน่วยงานต่าง ๆ
๕.	๒ มี.ค. ๖๕	Show and Share “การดำเนินงานของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จด้าน HRM & HRD”	๑. สป.ทรัพฯ “HRD Plan” ๒. สป.สาธารณสุข “Development Roadmap” ๓. กรมศุลการ “Coaching”	·ส่วนราชการรับทราบความก้าวหน้าในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัจจัยความสำเร็จ และนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการของส่วนราชการ
๖.	๗ มิ.ย. ๖๕	การสร้างความเข้าใจ “การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นของส่วนราชการ”	สถาบันพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.	·ส่วนราชการรับทราบ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่จะมีการปรับปรุง โดยนำเสนอประเด็นที่ปรับปรุงตามความเห็น และความต้องการของส่วนราชการ เพื่อให้แนวทางการพัฒนาสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย และการใช้ประโยชน์

ลำดับ	วันที่	กิจกรรม	ผู้ดำเนินกิจกรรมหลัก	ผลลัพธ์ของกิจกรรม
๗.	๗ มิ.ย. ๖๕	การสร้างความเข้าใจ “ประเด็นขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) ของสำนักงาน ก.พ.”	นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนงค์ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน	・ส่วนราชการเข้าใจประเด็นขับเคลื่อนหลักของสำนักงาน ก.พ. ที่ดำเนินการเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
๘.	๑๔ มิ.ย. ๖๕	Exclusive Sharing “การพัฒนา Future Skills / Functional Skills ให้กับบุคลากรภาครัฐ”	นายบวรนันท์ ทองกัลยา อ.ก.พ.	・ส่วนราชการเข้าใจประเด็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๙.	๒๘ มิ.ย. ๖๕	Exclusive Sharing “ภารกิจการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา”	นายชรินทร์ ธีรฐิตยางกูร ผอ. ฝ่ายขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน	・ส่วนราชการเข้าใจทิศทางการพัฒนาด้านดิจิทัลภาครัฐ และเชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการยกระดับทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการ
๑๐.	๒๘ มิ.ย. ๖๕	Exclusive Sharing “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สอดรับกับบริบทความท้าทาย กรณีศึกษาหน่วยงานเอกชน”	น.ส.ศรินทร์รา วงศ์ศุภลักษณ์ หัวหน้าคณะผู้บริหาร บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	・ส่วนราชการเข้าใจ และเรียนรู้การดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ภาคเอกชน และนำประเด็นไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๑๑.	๒๕ และ ๒๘ ก.พ. ๖๕	**การรับฟังความเห็น** ประเด็น - Development Roadmap - HR Pro / Secondment - HRD Plan - HRM & HRD Alignment - ปัญหา อุปสรรค และการสนับสนุน	สถาบันพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.	・ส่วนราชการได้แสดงความเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความต้องการการสนับสนุน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และคล่องตัว ・สำนักงาน ก.พ. ได้นำประเด็นความเห็นมาประกอบการดำเนินการต่อไป
	๑๔ และ ๒๘ มิ.ย. ๖๕	**การรับฟังความเห็น** เพื่อปรับปรุง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ...	สถาบันพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.	

สรุปผลการสัมมนาส่วนราชการ เพื่อยกระดับกลไก การบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ครั้งที่ 1	วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565
ครั้งที่ 2	วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565
ครั้งที่ 3	วันที่ 2 มีนาคม 2565
ครั้งที่ 4	วันที่ 7 มิถุนายน 2565
ครั้งที่ 5	วันที่ 14 มิถุนายน 2565
ครั้งที่ 6	วันที่ 28 มิถุนายน 2565

การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ภายใต้โครงการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

สถานการณ์ดำเนินงาน และปัญหา อุปสรรค

25 ก.พ. 65

NOW

ประเด็น / กิจกรรม

- (ชี้แจง) ทิศทางการพัฒนาบุคลากร และผลจาก survey
- กิจกรรม Network Creation
- (workshop) ปัญหา อุปสรรคของส่วนราชการ และรับฟังความเห็น (ร่าง) การดำเนินการเพื่อการพัฒนาบุคลากร เช่น Development Roadmap / Leadership Pipeline

ความต้องการของส่วนราชการและประเด็นเชื่อมโยง HRD&HRM

28 ก.พ. 65

NEED

ประเด็น / กิจกรรม

- (Exclusive Sharing) “บทบาทบุคลากรภาครัฐ”
- (workshop) แนวทางการยกระดับการพัฒนาบุคลากร (HRD & HRM)

การดำเนินการเพื่อเชื่อมโยง HRD&HRM อย่างเป็นรูปธรรม

2 มี.ค. 65

NEXT

ประเด็น

- (Exclusive Sharing) “Strategic HRM”
- (ชี้แจง) แนวปฏิบัติเพื่อการเชื่อมโยง HRD & HRM อย่างเป็นองค์รวม
- (show&share) หน่วยงานต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นองค์รวม (HRD & HRM)

(ร่าง) การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

7 มิ.ย. 65

FILL

ประเด็น

- (ชี้แจง) การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นของส่วนราชการ
- (ชี้แจง) ประเด็นขับเคลื่อน Big Rock ของสำนักงาน ก.พ.

(workshop) HRD Plan

- 28 มี.ค. 65
- 1 เม.ย. 65
- 11 เม.ย. 65
- 12 เม.ย. 65

ปรับปรุงประเด็น (ร่าง) การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

14 มิ.ย. 65

FIX

ประเด็น

- (Exclusive Sharing) “Future Skills”
- (workshop) ประเด็นสำคัญในการปรับปรุง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(ร่าง) แนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐ

28 มิ.ย. 65

FORM

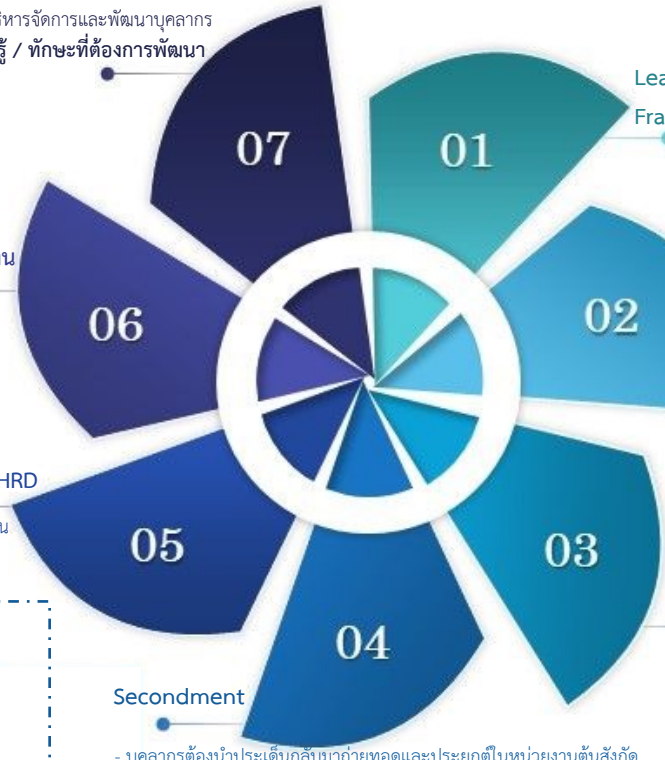
ประเด็น

- (Exclusive Sharing) “ภารกิจในการขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัล”
- (Exclusive Sharing) “การพัฒนาบุคลากรกรณี ภาคเอกชน”
- (workshop) (ร่าง) แนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ...

ดำเนินการผ่าน Zoom Meeting

ประเด็นความเห็นของส่วนราชการ

(การสัมมนาส่วนราชการ วันที่ 25 28 ก.พ. และ 2 มี.ค. 65)



ความรู้ / ทักษะที่ต้องการพัฒนา

- ความรู้ด้านกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร
- ทักษะในศตวรรษที่ 21
- ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น และทันสมัย
- ทักษะการใช้ประโยชน์และนำเสนอข้อมูล

Leadership Development Framework

- เพิ่มเติมการทดสอบด้านจิตวิทยา การรักษาคุณธรรม และการบริหารจัดการทีม
- จัดทำคู่มือการพัฒนาผู้นำ
- มีการชี้แจงแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

Development Roadmap

- ควรกำหนดหลักสูตรที่เป็น Core Course แต่ละระดับ
- ควรมีเครื่องมือ/กลไกวัดผลลัพธ์ที่ประเมินผลได้
- ควรสร้างความร่วมมือในการพัฒนาระหว่างหน่วยงาน
- ควรเชื่อมโยงผลการพัฒนากับข้อมูล ก.พ.7
- ควรมีกลไกสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

HRD Plan และ IDP

- กำหนดรูปแบบ และตัวอย่างแผนที่ชัดเจน
- กำหนดเครื่องมือ / กลไก ในการติดตามและประเมินผลตามแผน

Secondment

- บุคลากรต้องนำประเด็นกลับมาถ่ายทอดและประยุกต์ในหน่วยงานต้นสังกัด
- สกพ. จำเป็นต้องกำหนดแนวปฏิบัติ เงื่อนไข และการสร้างความเข้าใจแก่ส่วนราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน
- ควรนำเสนอตัวอย่างหน่วยงานที่ดำเนินการสำเร็จ เพื่อจูงใจหน่วยงานอื่น

HRM และ HRD

- มีแผนกำลังคน แผนบริหารจัดการและแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกัน
- มีระบบที่เชื่อมโยงข้อมูล HRM และ HRD ร่วมกัน

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

- สกพ. เป็นหน่วยงานที่เป็นพี่เลี้ยง
- สกพ. อาจต้องทบทวน กฎ ระเบียบ
- สกพ. เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาข้าราชการในหลักสูตรหลัก
- ระบบ หรือเครื่องมือที่นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวก
- การผลักดันการสร้างมาตรฐานวิชาชีพนักทรัพยากรบุคคล

- แผนอัตรากำลัง และแผนการพัฒนา
- การสรรหาและเลือกสรร
- การหมุนเวียนงาน
- การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการประเมินผล
- การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น
- เส้นทางความก้าวหน้า
- การสืบทอดตำแหน่ง
- ฐานข้อมูลบุคลากร

ความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565

แนวทาง 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

การดำเนินการที่แล้วเสร็จ

- การเริ่มกำหนด functional competency และสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมกับ career path
- การกำหนด kpi ให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ เรียนรู้ด้าน it ผ่าน e-learning อย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตรต่อรอบการประเมิน
- การสร้างพื้นที่ในการให้ความรู้ หลากหลายช่องทาง
- การสร้างระบบ Gamification เพื่อดึงดูดให้เกิดการเรียนรู้
- การกำหนดให้ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษลงไปจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) อย่างน้อยคนละ 1 เรื่อง
- การดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง มีเวทีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

ปัญหา อุปสรรค

- ภาระงานที่มาก เป็นอุปสรรคต่อการจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การสนับสนุนจากหน่วยงานกลางและงบประมาณ ผู้บริหาร
- ขาดการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อยากเรียนรู้
- เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนงานทางด้านดิจิทัลไม่เพียงพอ /หรือไม่ดีพอ
- ขาดการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ ไม่มีการจัดเก็บคลังความรู้ของส่วนราชการ
- ทัศนคติของบางคนที่ไม่สนใจเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังไม่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แนวทาง 2 พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต

การดำเนินการที่แล้วเสร็จ

- การพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลที่ต้องพัฒนาทุกรอบการประเมิน
- แผนพัฒนาบุคลากรที่รองรับดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลง
- การปรับ mindset ในการเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่
- การสร้างเครือข่ายการอบรมและพัฒนาร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน และนอกส่วนราชการ
- การนำกระบวนการลูกเสือมาใช้ในการพัฒนาทักษะผู้นำ
- การพัฒนาทักษาผู้นำให้ผู้บริหาร

ปัญหา อุปสรรค

- ยังไม่มีการกำหนดทักษะของแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน
- การสร้าง Mindset เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง
- หน่วยงานที่รับผิดชอบไม่ทำงานเชิงรุก เพื่อสืบค้นข้อมูลในการพัฒนา skillset อย่างจริงจัง
- งบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ

แนวทาง 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

การดำเนินการที่แล้วเสร็จ

- การรับข้าราชการแรกเข้า ให้ความสำคัญกับคนที่ที่ growth mindset และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ เพิ่มเติมจากความรู้
- การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรใหม่ จะมีหัวข้อการให้มุมมอง ทัศนคติที่ผลักดัน ให้บุคลากรมี Mindset การพัฒนา
- จัดหลักสูตรการปรับ mindset ให้กับผู้บริหารระดับสูง
- การกำหนดนโยบายให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้มีการ upskill reskill และก้าวออกจากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไปเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ปัญหา อุปสรรค

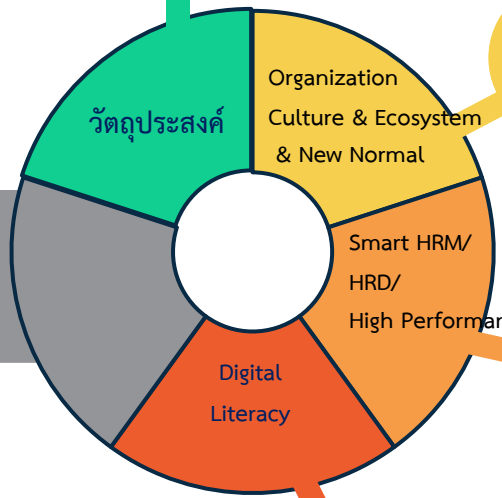
- ผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญ และข้าราชการขาดแรงจูงใจเพราะไม่เห็นความเชื่อมโยงกับความก้าวหน้า
- บุคลากรมี comfort zone ขาดแรงกระตุ้น/แรงจูงใจ ที่จะพัฒนาตนเอง เพราะมีภาระหน้าที่มาก
- กระบวนการหรือวิธีการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบ ทำให้บุคลากรยึดติดกับ mindset เดิม ไม่กล้าคิดหรือเปลี่ยนแปลง
- เรียนรู้และเข้าใจยาก
- ความเป็น genius มีจุดแข็งเฉพาะของตน ซึ่งหัวหน้าต้องค้นหาจุดแข็งก่อน เพื่อนำจุดแข็งพัฒนาต่อยอด พัฒนา mindset ให้ตรงกับจุดแข็งของเขา น่าจะเกิด impact มากกว่า ที่สำคัญ เมื่อรู้ว่าจุดแข็งคืออะไร ขออย่าได้ปฏิเสธ แต่ให้นำจุดแข็งของแต่ละคนมาเติมเต็มซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดพลังของทีม
- "ทุกสิ่งอย่าง ถ้าจะให้สำเร็จ ต้องมีตัวชี้วัด หรือควรมีบทลงโทษ ที่ชัดเจน กำหนดว่าต้องทำ ดีกว่าขอความร่วมมือ โดยเฉพาะต้องกำหนดเป็นตัวชี้วัดของผู้บริหาร และผู้บริหารควรจะต้องรับรู้ด้วยว่าต้องขับเคลื่อน และช่วยงาน HRD ให้ความสำคัญกับ HRD มากกว่าที่เป็นอยู่ในทุกวันนี้"

(ร่าง) กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ....

สำนักงาน ก.พ. Office of the Civil Service Commission

เพื่อสร้างกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อยกระดับสมรรถนะ และพัฒนางานตามเส้นทางความก้าวหน้าในราชการ เพื่อตอบสนองนโยบายการพัฒนาระบบราชการ และพัฒนาประเทศ

กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ



- กำหนดรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว สนับสนุนการพัฒนา
- สร้างวัฒนธรรมการสอนงาน/ระบบพี่เลี้ยง
- สัดส่วนงบประมาณด้านการลงทุนเพื่อการพัฒนา / ตัวชี้วัดการพัฒนา
- สร้างระบบ/วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เช่น KM /Sandbox

Knowledge & Skill Set & Mindset & Ethics

- กำหนดการพัฒนาตาม Development Roadmap
- ให้ความสำคัญกับ Leadership ตาม Leadership Roles
- มุ่งเน้นการพัฒนา Future Skills/ Competencies /Functional Skills ของส่วนราชการ
- ให้ความสำคัญกับการพัฒนา Mindset
- ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรม
- กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง HRM ที่สามารถสนับสนุน HRD อาท Secondment/Performance Management/ Succession Management/ PMQA/ตัวชี้วัดการพัฒนา

Digital Literacy

กำหนดชุดทักษะ สมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนระบบราชการจาก Connected Government สู่ Smart Government ของข้าราชการแต่ละระดับ และบทบาทตาม Leadership Roles

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ....
+
(ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ภาพรวมประเด็นคำถาม

- จุดเน้นของ (ร่าง) แนวทางฯ
- ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินการตาม (ร่าง) แนวทางฯ

- ปัจจัยสำเร็จของการพัฒนาตาม Development Roadmap
- อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง
- อุปสรรคในการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางของส่วนราชการ
- อุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

- ภาวะผู้นำ และปัจจัยสนับสนุนการพัฒนา
- ทักษะที่จำเป็น และตอบโจทย์การปฏิบัติงานในอนาคต

- อุปสรรคต่อ HRM ที่สนับสนุน HRD

ประเด็นรับฟังความเห็นจากส่วนราชการ

(การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ วันที่ 14 มิถุนายน 2565)

วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการ

- มืออาชีพ ยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
- กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าลงมือทำ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและประเทศ
- เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาข้าราชการ คือ ทำให้เกิด Entrepreneurship

PERSONA

ความรู้

- ทิศทาง นโยบายที่สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน และงานที่ปฏิบัติ
- รายละเอียดงานที่ปฏิบัติ และที่เกี่ยวข้อง
- กฎหมาย และระเบียบ
- การจัดทำนโยบาย และงานทางวิชาการ
- เทคโนโลยี

ประสบการณ์

- การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์
- ประสบการณ์เชิงลึกในงานที่ปฏิบัติ / เคยปฏิบัติ
- งานวิจัย และพัฒนา
- สอนงาน พี่เลี้ยง

สมรรถนะ

- มุ่งผลสัมฤทธิ์
- การคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยง
- เทคโนโลยีดิจิทัล
- การสอนงาน และการโค้ช
- การทำงานเป็นทีม การบูรณาการ
- การสื่อสาร การนำเสนอ / ภาษาต่างประเทศ
- การใช้ชีวิต

คุณลักษณะ

- Service Mind
- ทัศนคติเชิงบวก การจัดการอารมณ์
- พร้อมเรียนรู้ รับกับสิ่งใหม่ๆ ปรับตัว
- กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสนอแนะ
- ยอมรับความแตกต่าง
- ภูมิใจในตนเองและองค์กร
- ผู้นำและผู้ตามที่มีเหตุผล
- คำนึงผลประโยชน์ภาพรวม ไม่เน้นประโยชน์ส่วนตัว

ประเด็นรับฟังความเห็นจากส่วนราชการ

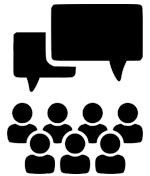
(การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ วันที่ 14 มิถุนายน 2565)

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรฯ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ

22.96 แยก

77.04 รวม

รายละเอียดหลักของ (ร่าง) แนวทางฯ



แนวทางการพัฒนาบุคลากรฯ

จำแนกกลุ่มบุคลากรตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (5 กลุ่ม)

- แรกบรรจุ
- มีประสบการณ์
- หัวหน้างาน
- อำนวยการ
- บริหาร

ควรแบ่งกลุ่มให้สอดคล้อง หรือเหมือนกัน

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ

จำแนกกลุ่มบุคลากรตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (6 กลุ่ม)

- ทั่วไป
- คนไอที
- บริการ
- วิชาการ
- อำนวยการ
- บริหาร

เหมาะสม ทั้งนี้

- ควรมีหลักสูตรดิจิทัลกลางที่เป็นจุดร่วมการพัฒนา
- ควรมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย
- ควรมีการพัฒนาทั้งแบบรวมที่ข้าราชการทุกคนต้องมีและแบบแยกรายตำแหน่ง

จุดเน้นของ (ร่าง) แนวทางพัฒนาฯ

- Mindset ของบุคลากรภาครัฐ
- Mindset ของผู้บริหาร
- กลไก/เครื่องมือ HRM ที่สนับสนุน HRD
- Ecosystem /วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนา
- ระบบงบประมาณ
- ชุดสมรรถนะ/ทักษะที่สอดรับกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
- รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายตอบสนอง

ปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินการตาม (ร่าง) แนวทางพัฒนาฯ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหาร และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

- บทบาทของ CHRO ในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาบุคลากร
- ความสามารถของ HR

การบังคับใช้ และติดตาม

- การติดตามผลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- การกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ชัดเจน ทั้งผู้บริหาร และส่วนราชการ

ประเด็นรับฟังความเห็นจากส่วนราชการ

(การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ วันที่ 14 มิถุนายน 2565)

ประเด็นพัฒนา

ภาวะผู้นำ

- การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
- การปรับตัวได้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเข้าใจในธรรมชาติของผู้ร่วมงาน
- Growth Mindset
- การสื่อสาร จูงใจและประสานงานร่วมกัน
- กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ ที่ถูกต้องและเหมาะสม พร้อมรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้น
- การแก้ไขปัญหา การจัดการปัญปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน
- มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ กล้าตัดสินใจ
- คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นธรรมในการบริหารงาน
- การบริหารจัดการทรัพยากร (บุคลากร งบประมาณ เวลา)
- กฎหมาย และระเบียบ
- การมองการณ์ไกล การคาดการณ์อนาคต

ปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำ

- Mindset ของข้าราชการในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง
- ชุดทักษะด้านภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบทบาท (Leadership Roles) ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีความทันสมัย
- หลักสูตรที่หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการพัฒนา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ แรงจูงใจ หรือ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
- หลักสูตรที่หลากหลาย สอดคล้องกับวิธีการพัฒนา และมุ่งผลสัมฤทธิ์

ทักษะที่จำเป็น และตอบโจทย์การปฏิบัติงานในอนาคต

- การใช้ประโยชน์ และบริหารจัดการข้อมูล
- เทคโนโลยีดิจิทัล
- ภาษาต่างประเทศ
- การสร้าง Engagement
- การบริหารจัดการคน
- การให้ Feedback / พี่เลี้ยง / โค้ช
- Critical thinking and innovative thinking
- การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่างๆ
- การวิเคราะห์ วางแผน และการเชื่อมโยง
- ความคิดสร้างสรรค์

ประเด็นรับฟังความเห็นจากส่วนราชการ

(การสัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ วันที่ 14 มิถุนายน 2565)

ปัจจัยสำเร็จของการพัฒนาตาม Development Roadmap

- ชุดทักษะที่มีความเชื่อมต่อกันตามตำแหน่งและบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป
- Mindset ในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ
- การมีสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- การนำกลไก HRM เป็นเครื่องมือในการพัฒนา
- ระบบวัด ประเมินทักษะในแต่ละช่วงการพัฒนา
- ระบบการติดตาม ประเมินผล
- งบประมาณที่เอื้ออำนวย

ปัจจัยสนับสนุน และอุปสรรค

อุปสรรคในการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางของส่วนราชการ

- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ เข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร/การกำหนดเนื้อหา
- งบประมาณ
- ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน

อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

- Work – Life ไม่สมดุล
- ขาดแรงจูงใจ
- วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อ เช่น เน้นทำงานโดยไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนอง

อุปสรรคในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

- ระบบอุปถัมภ์ / วัฒนธรรมองค์กร / ปกปิดข้อมูล ข้อเท็จจริงในการบริหารจัดการบุคคล
- ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการดำรงชีพ
- ความขัดเจนในผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญมากนัก

อุปสรรคที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ที่จะสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) → การเชื่อมโยง HRM & HRD

ทิศทางนโยบาย

- ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและขาดความเชื่อมโยงเชิงนโยบาย
- แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาฯ หลายฉบับ

กลไก

- กลไก และเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่กระตุ้นการพัฒนา
- กฎ กติกา แนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ยืดหยุ่น เข้าใจยาก

กระบวนการในการทำงาน

- แยกส่วนการทำงาน ไม่เชื่อมโยงข้อมูล ขั้นตอนกระบวนการประสานงานยุ่งยาก
- ปริมาณงานในหน้าที่ มากกว่า การใช้เวลาพัฒนาและคิดการปรับปรุงงาน

HRM & HRD

- การพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกับการใช้ประโยชน์หรือเส้นทางความก้าวหน้า
- ข้าราชการขาดแรงจูงใจในการพัฒนา

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

สรุปผลการประเมิน
สัมมนาส่วนราชการเพื่อยกระดับกลไก
การบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565

วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565

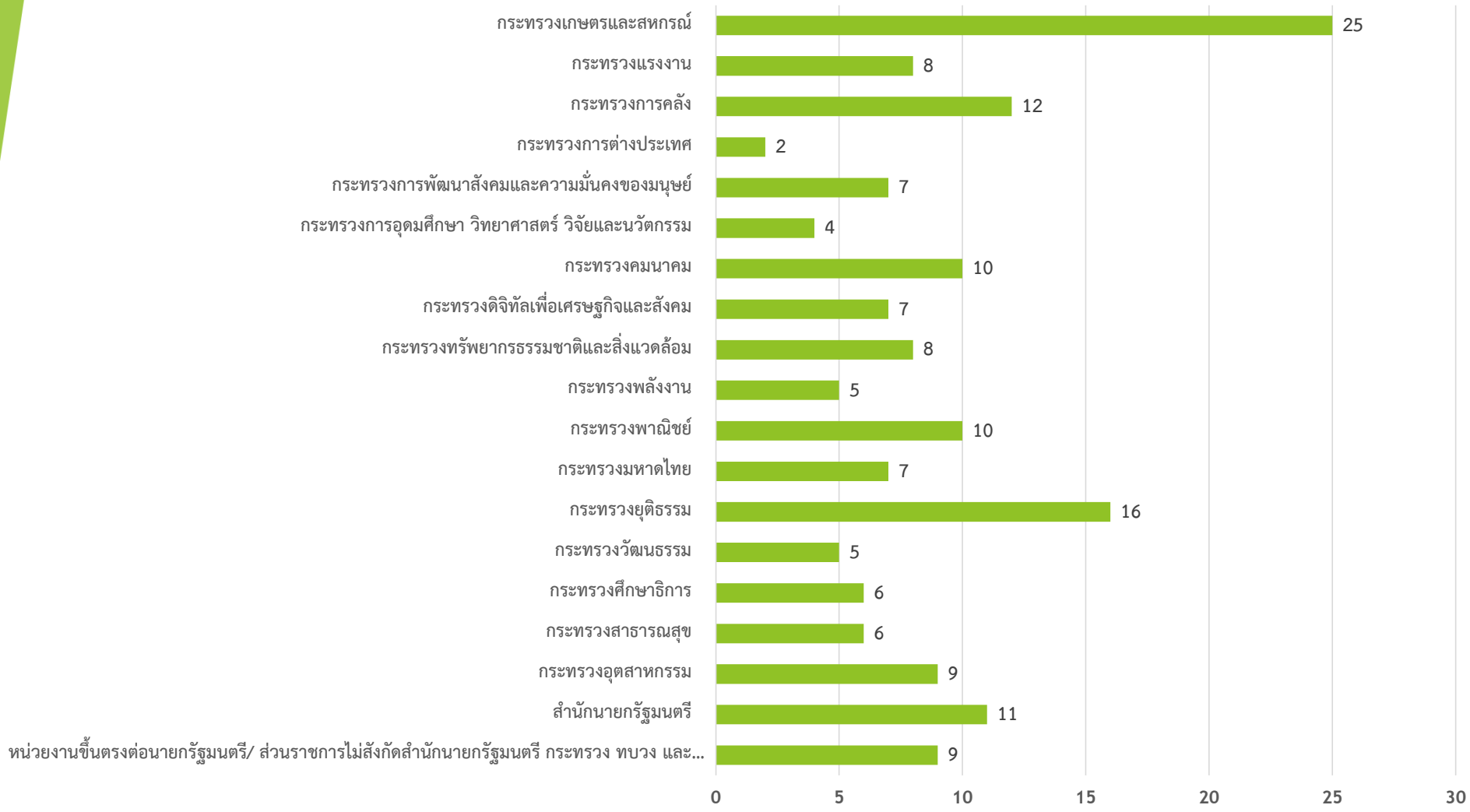
วันที่ 2 มีนาคม 2565

วันที่ 7 มิถุนายน 2565

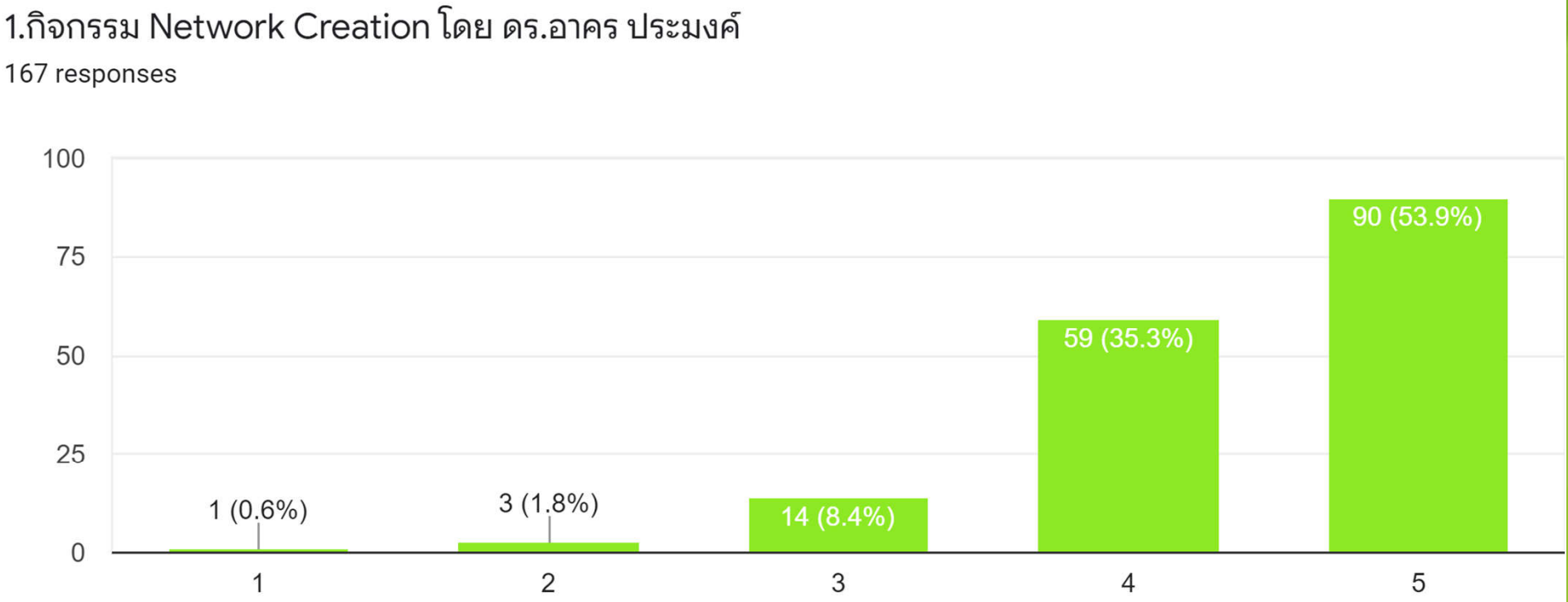
วันที่ 14 มิถุนายน 2565

วันที่ 28 มิถุนายน 2565

ข้อมูลทั่วไป: ผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 167 คน จากผู้เข้าร่วมสัมมนา 245 คน คิดเป็น 68.2%

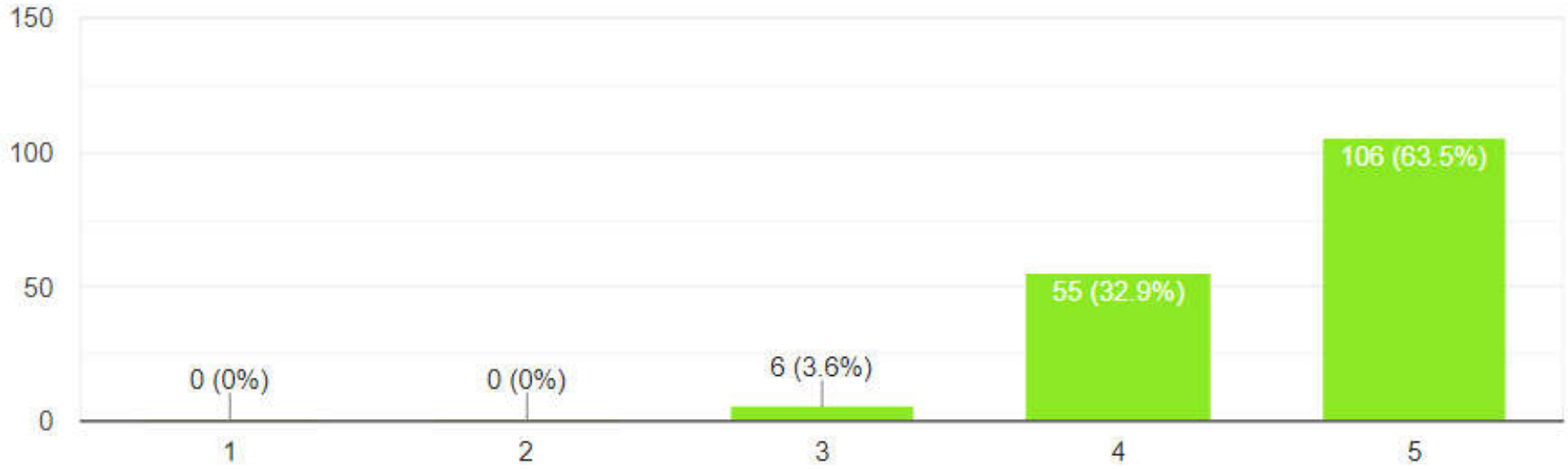


วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565



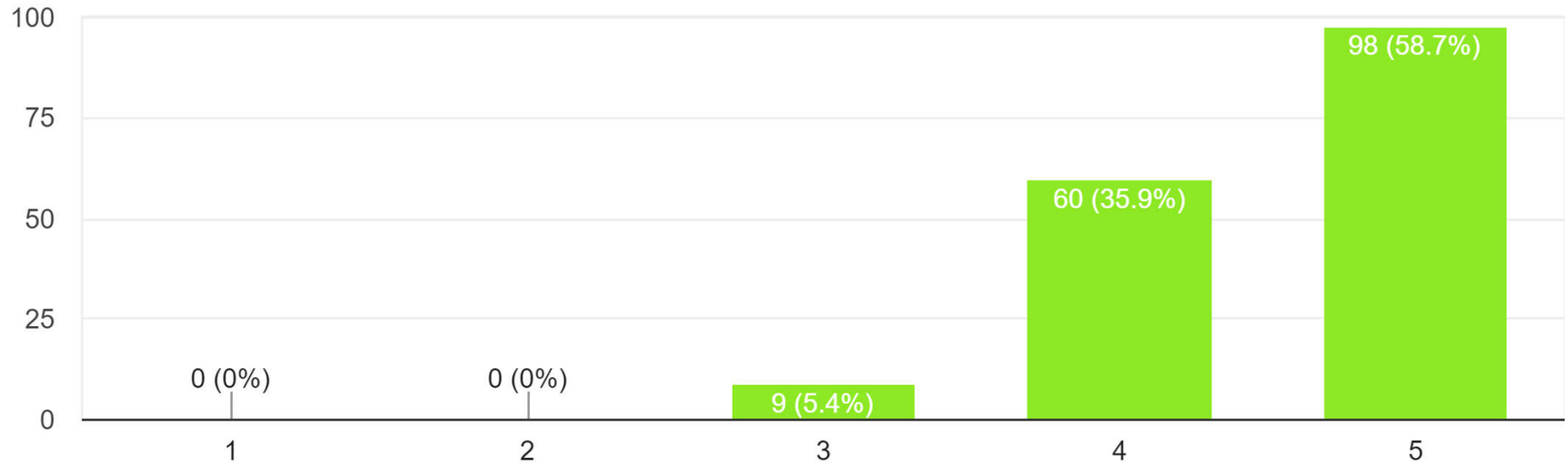
2.การบรรยาย “ทิศทางการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานสอดรับสถานการณ์อย่างเท่าทัน” โดย นายอริยะ สกุลแก้ว ผอ.วิทยาลัยนักบริหาร สำนักงาน ก.พ.

167 responses



3.ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) “การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
และปัจจัยสนับสนุนเพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรในองค์รวม” โดยทีมวิทยากร จากสำนักงาน ก.พ.

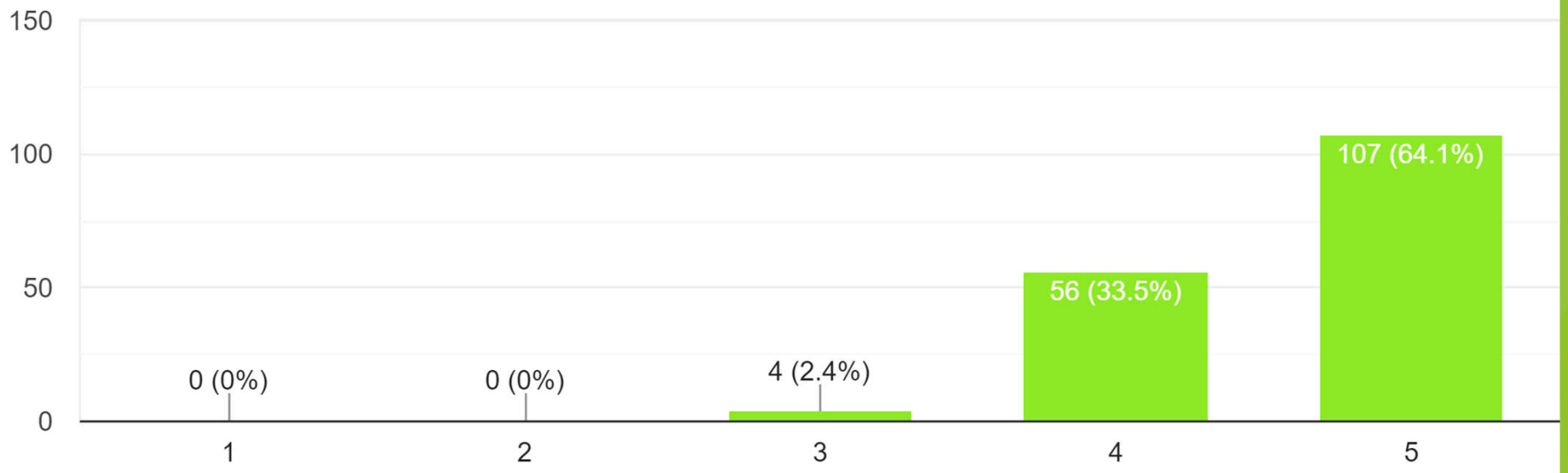
167 responses



วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565

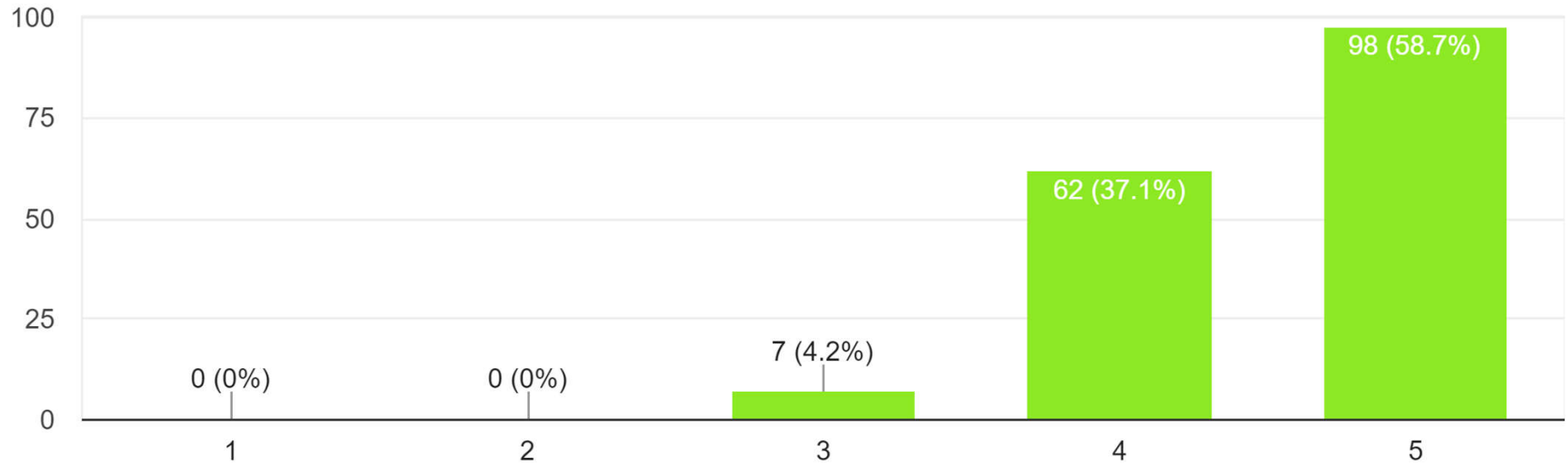
4.กิจกรรม Exclusive sharing 1 “บทบาทของบุคลากรภาครัฐในบริบทการทำงานที่ท้าทาย” โดย นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์ เลขาธิการ ก.พ.

167 responses



5.ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) “แนวทางยกระดับการพัฒนาบุคลากร
และเชื่อมโยงการพัฒนากับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRD&HRM)” โดยทีมวิทยากร จากสำนักงาน ก.พ.

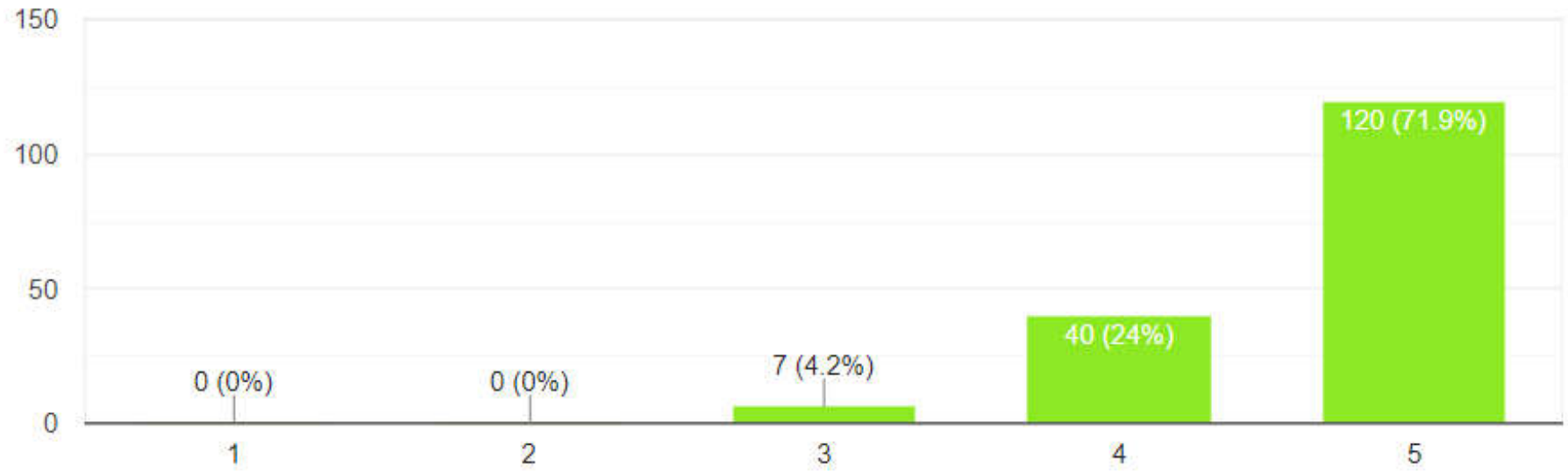
167 responses



วันที่ 2 มีนาคม 2565

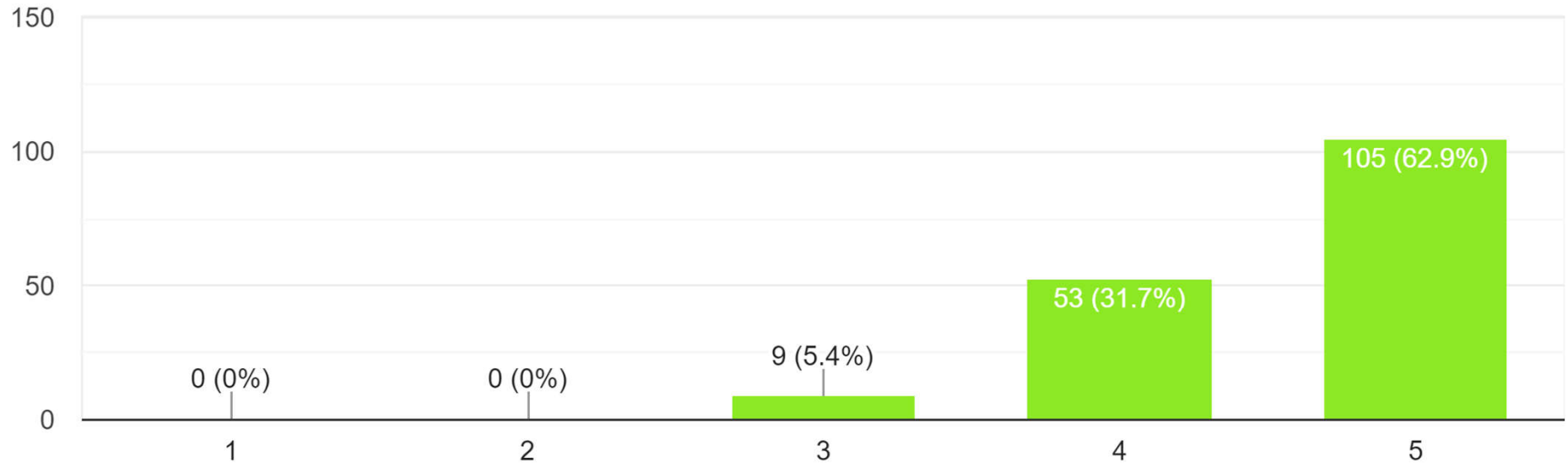
6.กิจกรรม Exclusive sharing 2 “การพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการทำงานในบริบทการเปลี่ยนแปลง” โดย นายวรวัจน์ สุวคนธ์ รองผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหารสูงสุด กลุ่มงาน SCB Academy

167 responses

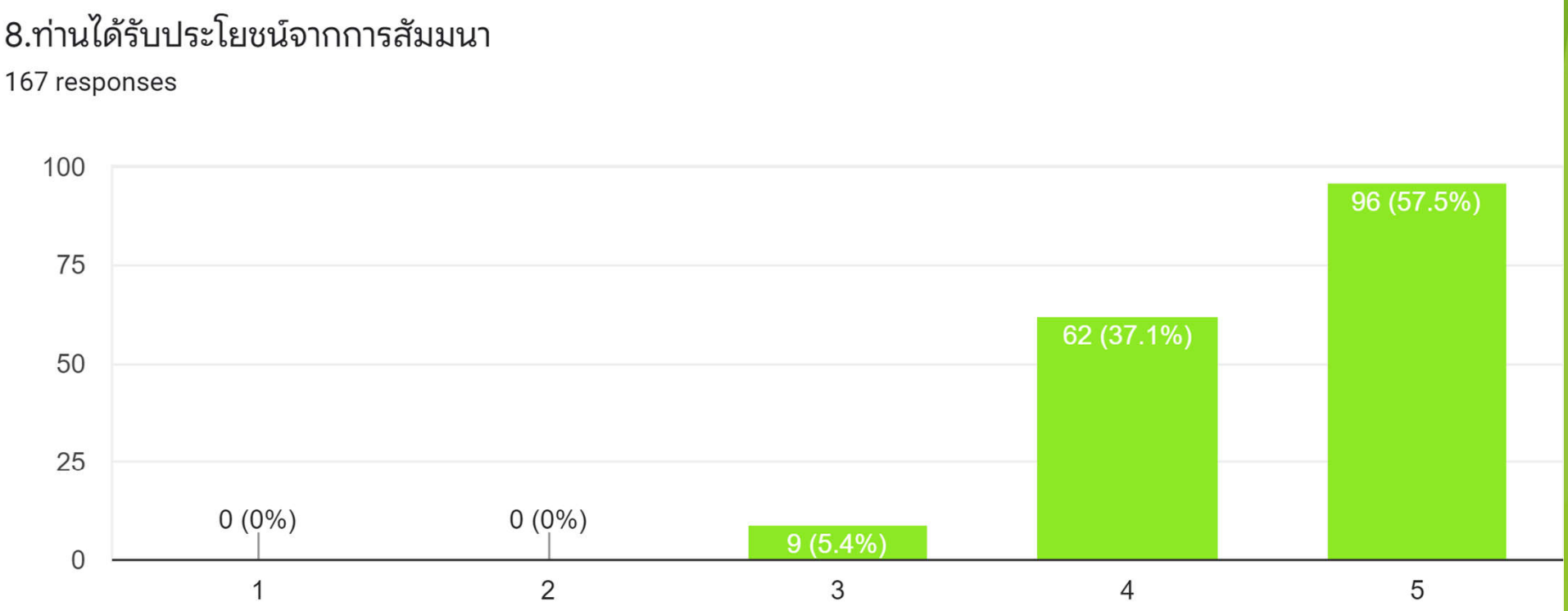


7.การบรรยายหัวข้อ “แนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นองค์รวม” โดยวิทยากรจากบริษัท PacRim

167 responses

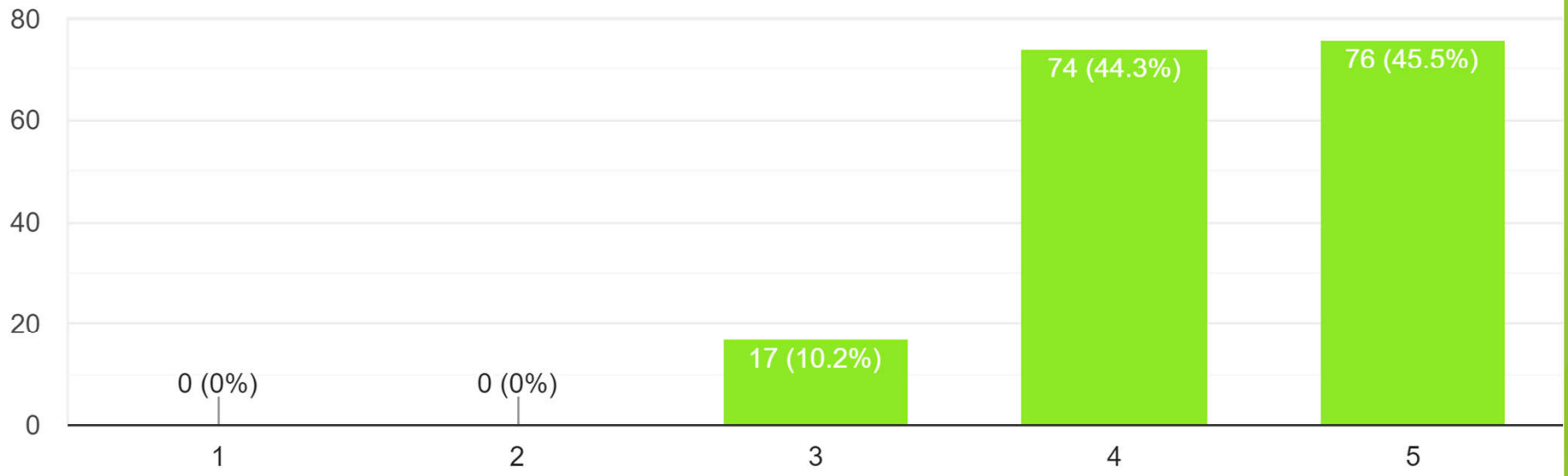


ความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมมนา



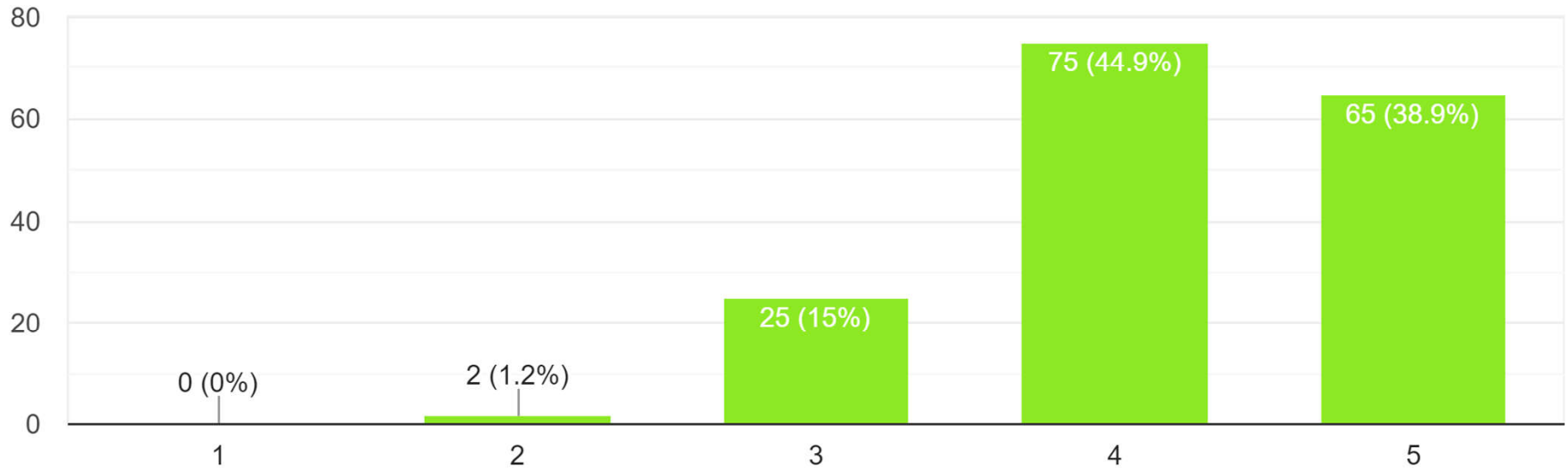
9.ท่านคาดว่าจะนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการสัมมนาในครั้งนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

167 responses



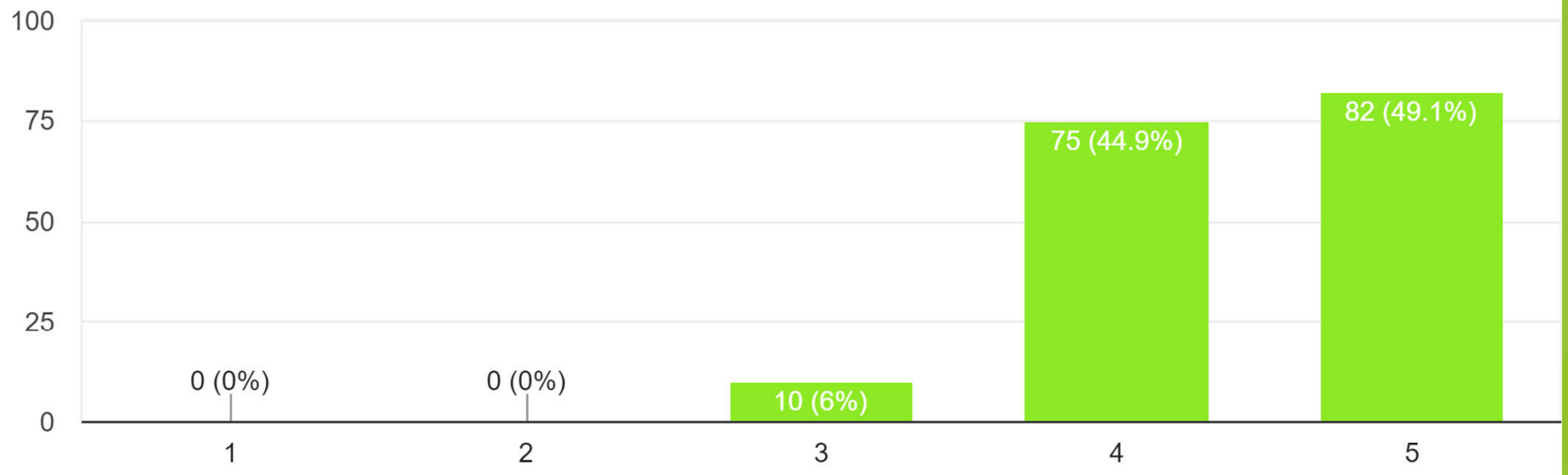
10.ระยะเวลาการสัมมนามีความเหมาะสม

167 responses

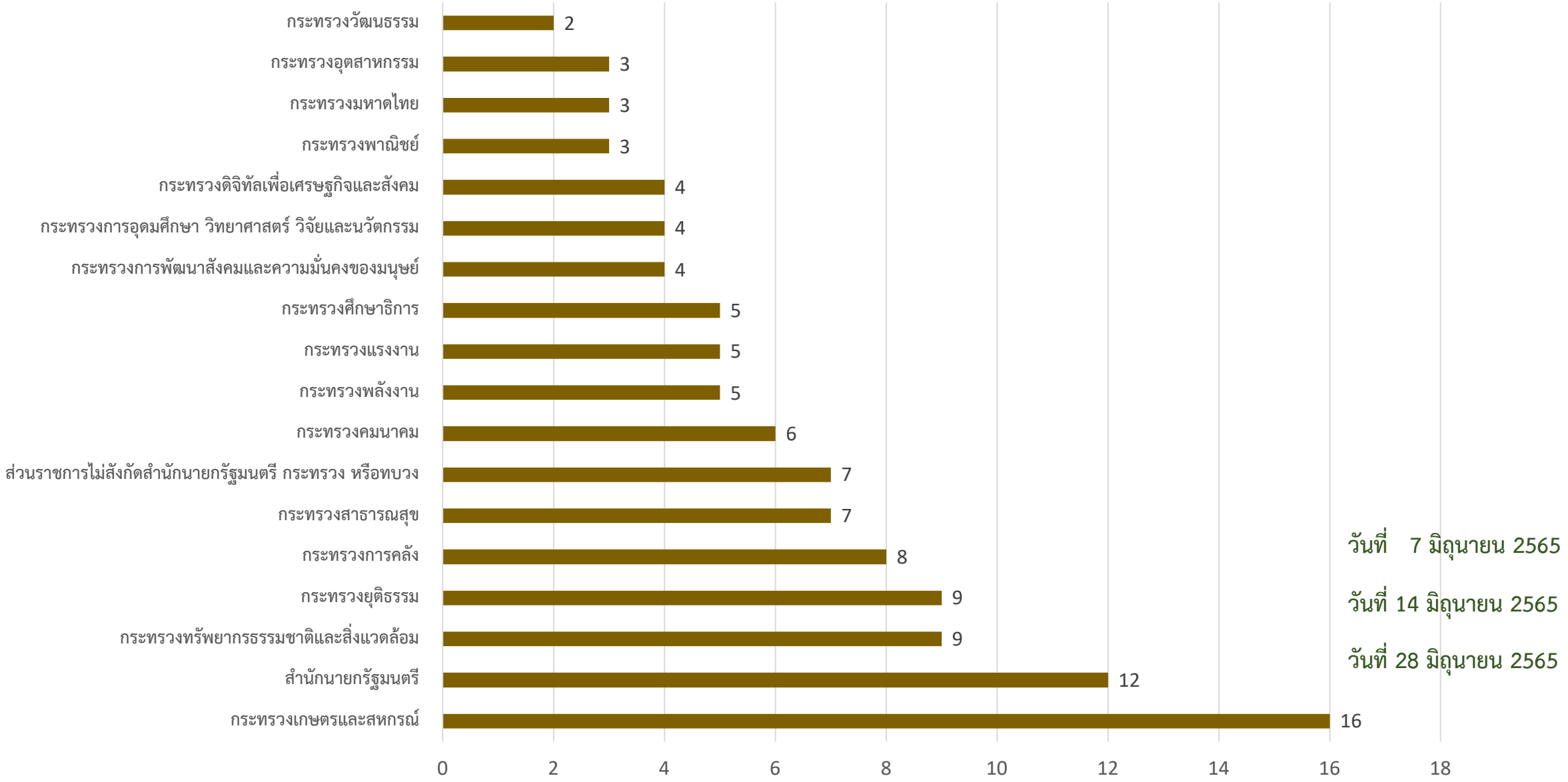


11.ท่านมีความพึงพอใจที่ได้เข้าร่วมการสัมมนาในครั้งนี้

167 responses



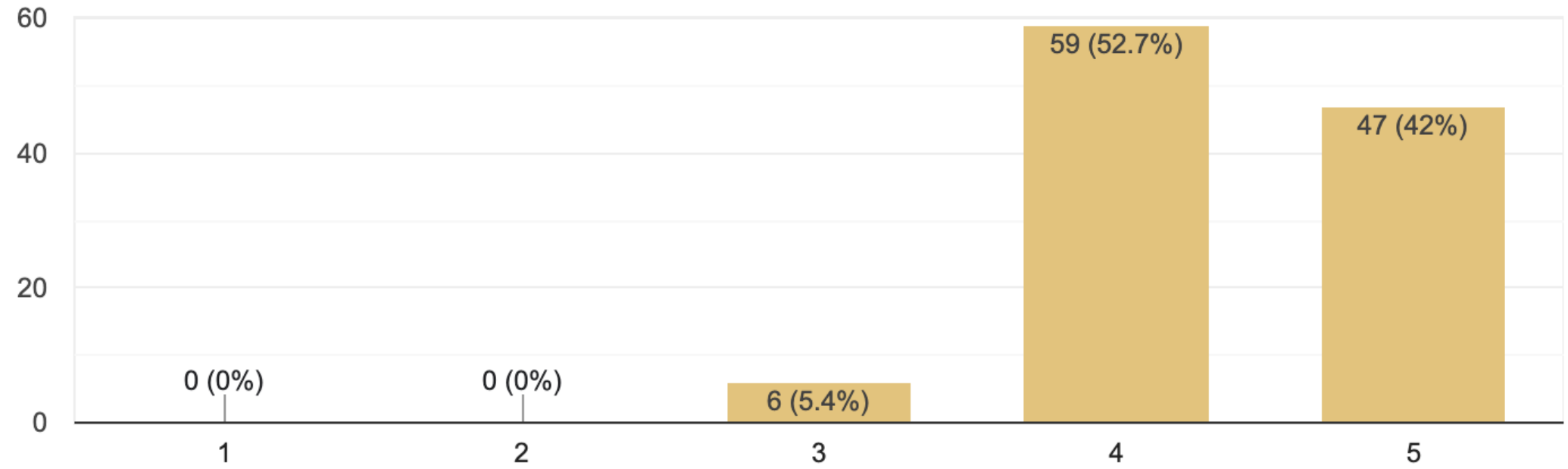
ข้อมูลทั่วไป: ผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 112 คน จากผู้เข้าร่วมสัมมนา 251 คน คิดเป็น 44.62%



กิจกรรมที่ 1 การบรรยาย "การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความจำเป็นของส่วนราชการ" โดย ผอ.อริยะ สกุลแก้ว (ผอ. วิทยาลัยนักบริหาร) วันที่ 7 มิถุนายน 2565

เนื้อหา (ร่าง แนวทางการพัฒนาฯ) ครอบคลุมความต้องการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของท่าน

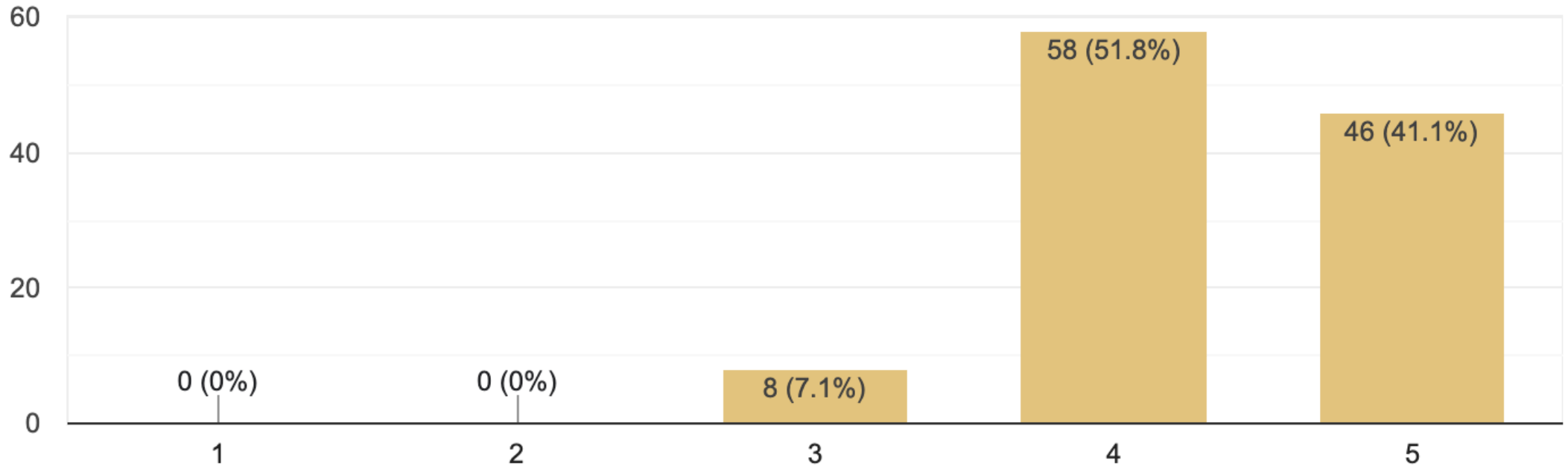
112 responses



กิจกรรมที่ 2 การบรรยาย "ประเด็นขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) " โดย นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนงค์ (นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ สำนักงาน ก.พ.) วันที่ 7 มิถุนายน 2565

เนื้อหาครอบคลุมความต้องการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของท่าน

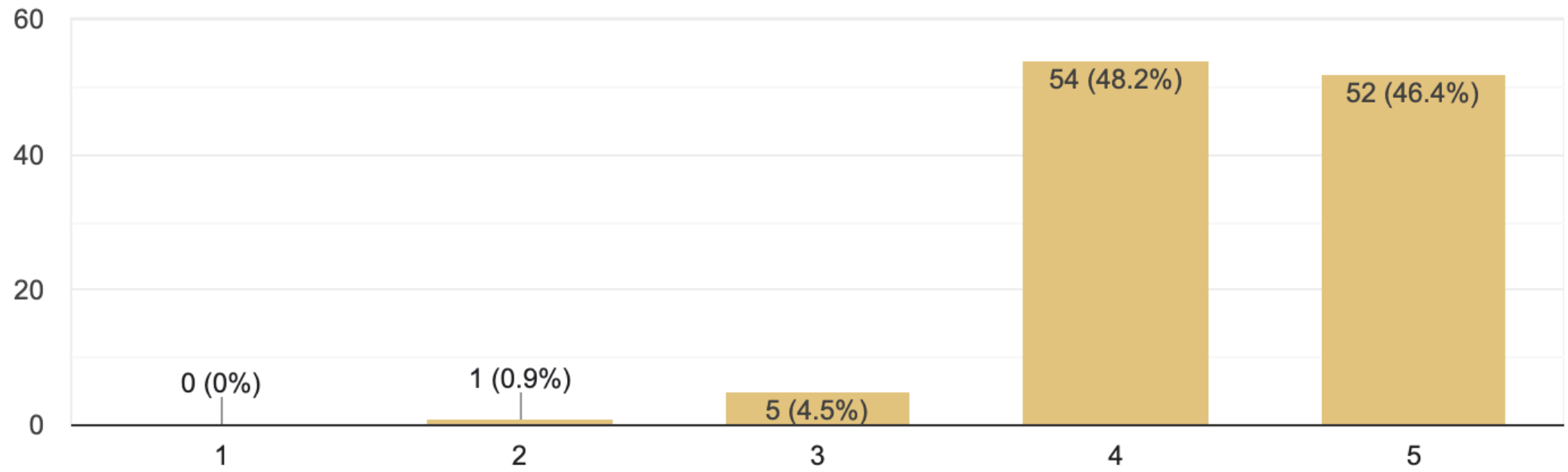
112 responses



กิจกรรมที่ 3 Workshop "ประเด็นสำคัญในการปรับปรุง (ร่าง) แนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ" โดย ผอ.อริยะ สกุลแก้ว (ผอ.วิทยาลัยนักบริหาร) และ ผอ.ปจิตา ดิศกุล ณ อยุธยา (ผอ.วิทยาลัยข้าราชการ) วันที่ 14 มิถุนายน 2565

เนื้อหาครอบคลุมความต้องการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของท่าน

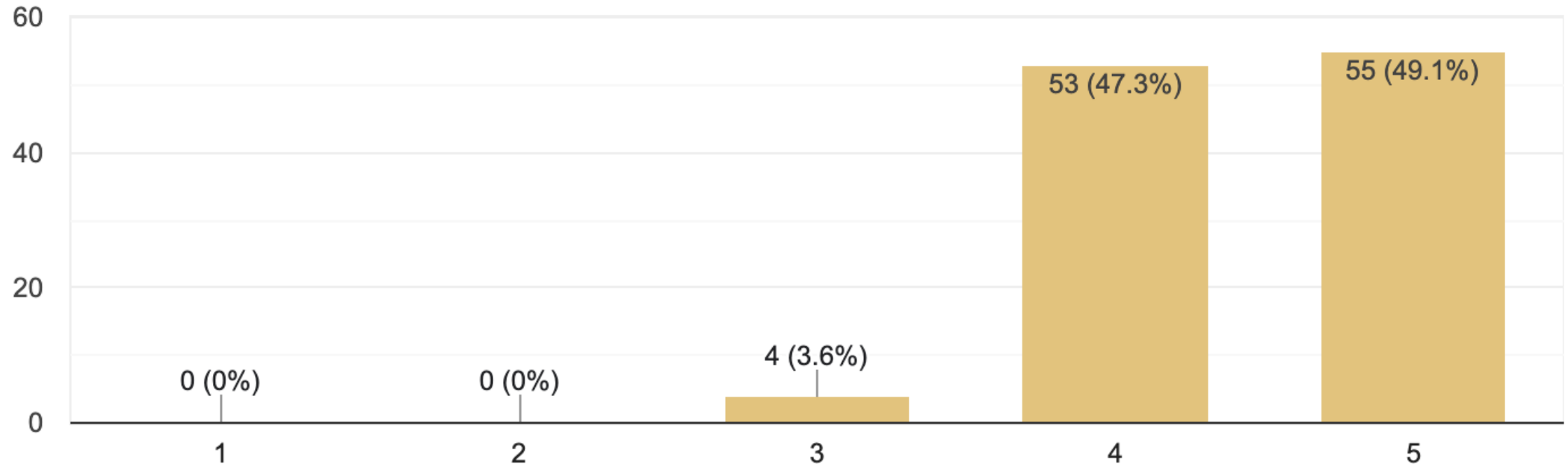
112 responses



กิจกรรมที่ 4 Workshop "การจัดทำ (ร่าง) แนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ" โดย ผอ.อริยะ สกุลแก้ว (ผอ.วิทยาลัยนักบริหาร) วันที่ 28 มิถุนายน 2565

เนื้อหาครอบคลุมความต้องการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของท่าน

112 responses



สรุปประเด็นความเห็นของส่วนราชการ

ประเด็นเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาบุคลากร	ประเด็นเกี่ยวกับ การจัดสัมมนาส่วนราชการ (หาก) มีการดำเนินการต่อไป	ประเด็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงาน ก.พ.
• ควรจัดทำแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ลดการใช้ดุลยพินิจ และทำให้การทำงานคล่องตัวมากขึ้น • แนวทางพัฒนาฯ ควรเพิ่มเติมเรื่องการมีคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทุกระดับ • อยากให้มีตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นคู่มือให้ส่วนราชการ • เมื่อจัดทำแผนฉบับใหม่เสร็จแล้ว ควรจัดเวทีชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในทุกระดับที่เกี่ยวข้อง	• ควรจัดกิจกรรมแบบ onsite เพื่อให้ได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ได้อย่างเข้มข้น • อยากให้จัดสัมมนาส่วนราชการทุกไตรมาส หรือรอบประเมิน หรือรายปี อย่างต่อเนื่อง • ควรเชิญหน่วยงานเอกชนมาแลกเปลี่ยนให้มากขึ้น • จัด workshop กลุ่มย่อย ควรเป็นข้าราชการในกระทรวงเดียวกัน เพื่อคุยถึงภารกิจที่เชื่อมโยง และส่วนราชการจะได้นำประเด็นไปสรุปเสนอผู้บริหารในกระทรวง • อยากให้เชิญ หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ/ผู้มีประสบการณ์ด้าน HR พอสมควร เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้ประเด็นเชิงลึกตามประสบการณ์ที่หมากหลาย • อยากให้นำกรณีของส่วนราชการ ที่มีข้อจำกัด อุปสรรคในการพัฒนา มาร่วมกันแสดงความเห็นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาร่วมกัน	• สนับสนุนแนวทางการทำงานแบบ work-life balance • การพัฒนาทักษะ power skill ที่ทุกหน่วยงานอบรมร่วมกันได้ • การให้คำปรึกษาในการนำแนวทางไปปฏิบัติรวดเร็วและทันเวลา • พัฒนาหลักสูตร e-learning ของสำนักงาน ก.พ. ให้น่าสนใจ เหมาะกับการทำงานในปัจจุบัน • การพิจารณาภาพรวมความต้องการในการใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร • เชื่อมโยงข้อมูล สกพ. กับส่วนราชการ เช่น demography + Generation+การ turn over ข้าราชการของส่วนราชการ + การเข้าเรียน learning portal + ข้อมูลการสำรวจด้าน HR เป็นต้น

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑ รายละเอียดโครงการ (PB 1)

ภาคผนวก ๒ แบบสำรวจสถานภาพและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ภาคผนวก ๓ เอกสารประกอบการสัมมนา วันที่ ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๕

ภาคผนวก ๔ เอกสารประกอบการสัมมนา วันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๕

ภาคผนวก ๕ เอกสารประกอบการสัมมนา วันที่ ๒ มี.ค. ๒๕๖๕

ภาคผนวก ๖ เอกสารประกอบการสัมมนา วันที่ ๗ มิ.ย. ๒๕๖๕

ภาคผนวก ๗ เอกสารประกอบการสัมมนา วันที่ ๑๔ มิ.ย. ๒๕๖๕

ภาคผนวก ๘ เอกสารประกอบการสัมมนา วันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๕

ภาคผนวก ๙ Exclusive Sharing 1
"บทบาทของบุคลากรภาครัฐในบริบทการทำงานที่ท้าทาย"
โดย เลขาธิการ ก.พ.

ภาคผนวก ๑๐ Exclusive Sharing 2
"การพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการทำงานในบริบทการเปลี่ยนแปลง"
โดย นายวรวัจน์ สุวคนธ์ อ.ก.พ.

ภาคผนวก ๑๑ Exclusive Sharing 3
"แนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นองค์รวม"
โดย นายแมนรัตน์ ประดิษฐ์วงศ์สิน ที่ปรึกษาอาวุโส PacRim

ภาคผนวก ๑๒ Exclusive Sharing 4
"ประเด็นขับเคลื่อนกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) ของสำนักงาน ก.พ."
โดย นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนงค์ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ในคณะกรรมการปฏิรูปประเทศฯ

ภาคผนวก ๑๓ Exclusive Sharing 5
"การพัฒนา Future Skills / Functional Skills ให้กับบุคลากรภาครัฐ"
โดย นายบวรนันท์ ทองกัลยา อ.ก.พ.

ภาคผนวก ๑๔ Exclusive Sharing 6
"ภารกิจการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา"
โดย นายชรินทร์ ธีรฐิตยางกูร ผู้อำนวยการฝ่ายขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล สพร.

ภาคผนวก ๑๕ Exclusive Sharing 7
"การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สอดรับกับบริบทความท้าทาย" กรณีศึกษาหน่วยงานเอกชน
โดย น.ส.ศรินทร์รา วงศ์ศุภลักษณ์ หัวหน้าคณะผู้บริหาร บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ภาคผนวก ๑๖ รายชื่อผู้เข้าร่วมการสัมมนา

https://bit.ly/appendix_HRD