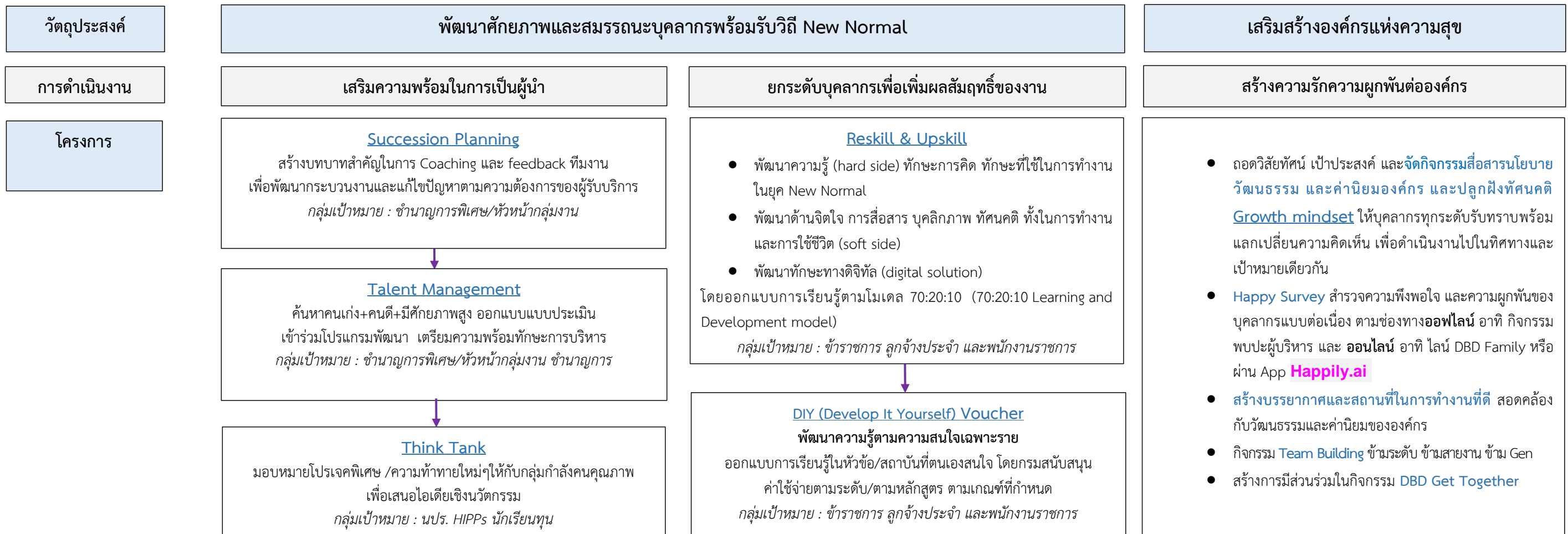


กรอบการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ปี 2564

Goal : เตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพ สร้างขีดความสามารถองค์กรเพื่อขับเคลื่อนสู่ DBD แห่งอนาคต



KPI	<ul style="list-style-type: none"> ระดับชำนาญการพิเศษ/หัวหน้ากลุ่มงาน ระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการ กลุ่ม Think Tank เสนอไอเดียเชิงนวัตกรรมให้กรมรับทราบและพิจารณา 	<ul style="list-style-type: none"> เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ ทั้งดำเนินการเอง ส่งบุคลากรอบรมกับหน่วยงานภายนอก และสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวนไม่ต่ำกว่า 2 หลักสูตรต่อรายต่อปี ผู้ผ่านการพัฒนาความรู้แบบ DIY Voucher นำมาถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> หัวหน้าฝ่าย/ผอ.ส่วน มีบทบาทสำคัญในการสื่อสารนโยบายสู่การปฏิบัติ และสะท้อนปัญหาที่พบจากการทำงาน จากเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อปรับกระบวนการให้บรรลุเป้าหมายของกรมและตรงความต้องการของประชาชน/ผู้ประกอบการกลุ่มเป้าหมาย สร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และยังเป็นการช่วย Feedback ในด้านต่างๆ ที่เป็นข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาบุคลากร
Result	<ul style="list-style-type: none"> หัวหน้าฝ่าย/ผอ.ส่วน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาลูกน้องและบริหารทีมงาน ได้รับไอเดียจากลูกน้องที่สัมผัสกับผู้รับบริการโดยตรง เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการ/โครงการให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น เกิดการสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ๆ ที่สามารถพัฒนาเป็น New service /NewSolution ตอบโจทย์งานพัฒนานวัตกรรมของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายตามโมเดล 70:20:10 70 – ลงมือปฏิบัติโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ 20 – การติดตามคนเก่ง (Shadowing) การสอนงาน (Coaching) การศึกษาดูงาน กรณีศึกษา (Case studies) 10 – การอบรมในห้องเรียน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งออฟไลน์และออนไลน์ เจ้าหน้าที่มีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> แบบสำรวจออนไลน์มีความสม่ำเสมอในการวัดผล เก็บข้อมูล ตลอดจนสามารถ Feedback กันแบบ Real Time องค์กรมีบรรยากาศทำงานที่ดี ช่วยบรรเทาอาการ Burn out ในที่ทำงาน

Partnership องค์กรต้นแบบทั้งภาครัฐและเอกชน อาทิ SCG ปตท. CP All AIS SCB Academy KBTG ในด้านการสนับสนุนวิทยากร ศึกษางานการบริหารจัดการองค์กร และเป็น Commentator ในโปรแกรมพัฒนาผู้นำรวมถึงหน่วยงานที่สนับสนุนโปรแกรมพิเศษในการเข้าร่วมอบรม

ความสอดคล้องกับแผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ 3 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ. 2561 – 2564 ข้อ 5 พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรเชิงรุกและมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์กรมพัฒนารัฐวิสาหกิจ พัฒนาการให้มีขีดสมรรถนะสูง : พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

นโยบายรัฐบาล ข้อ 11 การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๔

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า

- **วัตถุประสงค์**

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การเตรียมพร้อมบุคลากรในยุคดิจิทัล และพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

- **กรอบการดำเนินงานและหลักสูตรฝึกอบรม ปี ๒๕๖๔**

(๑) **พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรพร้อมรับวิถี New Normal** มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมความพร้อมในการเป็นผู้นำ (Talent Management) และยกระดับบุคลากรเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานใน ๔ หัวข้อหลัก ได้แก่

- Data Analytic การวิเคราะห์ข้อมูล และมองให้ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในแต่ละภารกิจของกรม อาทิ การนำข้อมูลนิติบุคคลมาใช้ในการจัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจ

- Digital Transformation เสริมความรู้และพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือ Digital เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดขั้นตอนและปรับปรุงกระบวนการ ตลอดจนการนำเสนอบริการใหม่ให้กับประชาชน

- Service Excellence อาทิ การออกแบบบริการ (Service Design) การสื่อสารเพื่อสร้างทีมบริการ การปรับปรุงมาตรฐานบริการ การจัดการข้อร้องเรียน เป็นต้น

- Functional course โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้ตามความสนใจเฉพาะราย ในรูปแบบ DIY (Develop It Yourself) Voucher ซึ่งเป็นการออกแบบการเรียนรู้ในหัวข้อ/สถาบันที่ตนเองสนใจ โดยกรมสนับสนุนค่าใช้จ่ายตามระดับ/ตามหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ ทุกหลักสูตรต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมก่อนเข้าร่วมอบรม

(๒) **เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร และสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

- **การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร** โดยผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้างาน เป็นผู้รับผิดชอบที่สำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ดังนี้

(๑) **พัฒนาสมรรถนะรายบุคคล** ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) โดยเพิ่มเติมแนวทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งในแต่ละสมรรถนะให้ใช้ ๓ เครื่องมือ ตามโมเดลการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ ได้แก่

- การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (On the job training) ผ่านการมอบหมายงาน โครงการพิเศษ การหมุนเวียนงาน การศึกษาดูงาน โดยมีผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ร้อยละ ๗๐

- การแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การโค้ช (Coaching) พี่เลี้ยง (Mentoring) การติดตามเรียนรู้จากผู้บริหาร (Shadowing) ร้อยละ ๒๐

- การฝึกอบรม (Training) ทั้งในห้องเรียนและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ ๑๐

(๒) กระตุ้นให้ทีมงานเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยบุคลากรจะต้องเข้าร่วมอบรมหลักสูตร ทั้งภายในและภายนอกตามที่กรมเห็นชอบ ไม่น้อยกว่า ๒ หลักสูตร ต่อรายต่อปี ประกอบด้วย ด้านการพัฒนา ศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร และด้านเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข อย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือมากกว่าตามความสนใจของบุคลากร

โดยการพัฒนาศักยภาพฯ ดังกล่าว ให้จัดทำเป็น **แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)** และจัดส่งพร้อมกับแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งสามารถเป็นหลักฐานแสดงความสำเร็จพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะเพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่างๆ และเตรียมความพร้อมสำหรับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career Path) ต่อไป

- **ผลลัพธ์ (Outcome) จากการดำเนินงาน**

(๑) **ระดับรายบุคคล** บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติมจากการฝึกอบรม เตรียมความพร้อม ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพตนเองในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต

(๒) **ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม)** บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เจ้าของงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น อีกทั้งช่วยให้ ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้างานมีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานและถ่ายทอดประสบการณ์ได้

(๓) **ระดับกรม** บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ สามารถส่งมอบบริการ แก่ประชาชนและภาคธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาต่อยอดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตุลาคม ๒๕๖๓