

แนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๕



(๑) พัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) อย่างต่อเนื่อง โดยนำสรุปผลการพัฒนาตนเอง มาวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความเห็นของผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้างาน ที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๒) พัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความร่วมมือ (Collaborative Leadership) ผ่านโปรแกรมพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม Team Building เป็นต้น เพื่อขับเคลื่อนภารกิจและสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร

(๓) พัฒนาทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Reskill & Upskill) ได้แก่

- พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะรู้ลึกและเก่งรอบด้าน (T-Shape Development) และสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและให้บริการอย่างเข้าใจและเข้าถึงภาคธุรกิจรวมทั้งพัฒนา mindset รูปแบบการใช้ชีวิตและการปรับตัวยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- จัดฝึกอบรมในรูปแบบ Micro Learning ที่กำหนดแนวทางการเรียนรู้แต่ละหัวข้อชัดเจน ใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้แบบสั้นๆ สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ทันที
- การส่งบุคลากรอบรมภายนอกและนำมาเผยแพร่ในรูปแบบสื่อต่างๆ และส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning)

(๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (Learning and Development System : LMS) ภายใต้โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ โดยออกแบบเครื่องมือทดสอบสมรรถนะและทักษะจัดทำหลักสูตร e-Learning และใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการการฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนาทักษะเดิมและเพิ่มทักษะใหม่ (Reskill & Upskill)

ภายใต้โครงการเพิ่มขีดความสามารถบุคลากรพร้อมขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะรู้ลึกและเก่งรอบด้าน (T-Shape Development) และสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งตามระดับตำแหน่งงานและรายกลุ่มงาน รายละเอียด ดังนี้

๑. การดำเนินงานจัดฝึกอบรมเอง การจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม (Training Need) เพื่อออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากร ภายใต้แนวคิด Powered by DBD 4Dx ประกอบด้วย

- (๑) Digital Workplace : ใช้ดิจิทัลทำงาน
- (๒) Delivered at Heart : บริการจากใจ
- (๓) Deeper Learning : รู้ลึกรายกลุ่มงาน ๔ กลุ่มงาน
- (๔) Dee tor jai : ชีวิตดีดี ที่ DBD

Powered by DBD 4Dx
หลักสูตรพัฒนาบุคลากร ปี 2565

DBD ชาวเรา
 รู้ลึกและเก่งรอบด้านแบบ T-Shaped People
 มีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมความร่วมมือ
 ในวัฒนธรรมนวัตกรรม เพื่อองค์กรและภาคธุรกิจ

Digital Workplace ใช้อัจฉริยะทำงาน

- **ผู้บริหาร** : Enterprise Architecture
- **บว. พว.** : Digital Service and Process Design
Digital Transformation by Design Thinking
Digital Leadership
- **สก. ปก.** : Data Visualization
AI for Government Service
- **ทุกระดับ** : Cyber Security
PCPA for Government Officer
Knowledge to e-Knowledge

Delivered at Heart บริการจากใจ

- **Outward Mindset** : เข้าใจผู้อื่น เพื่อความสัมพันธ์และงานที่ราบรื่น
- **Omotenashi** : จิตวิญญาณการให้บริการแบบญี่ปุ่น
- **Brand ME** : นำเสนอและสื่อสารตัวตนในแบบที่เป็นเรา
- **สื่อสารกับใจตรงใจ** : เข้าใจตรงกัน
- **เทคนิคจัดการกับเรื่องร้อน** : ให้อ่างตรงจุด

Deeper Learning รู้ลึกรายกลุ่มงาน

เสริมทักษะที่สำคัญของแต่ละกลุ่มงาน

- **กลุ่มงานบริการลูกค้า** : เปลี่ยนและเรียนรู้ธุรกิจ
- **กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาระบบ**
- **กลุ่มงานบริหารระบบสารสนเทศ**
- **กลุ่มงานสนับสนุน**

Collaboration Leadership Program

- **สร้างพี่เลี้ยง** : พัฒนาเมืองเรียนรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่

Dee tor jai - ชีวิตดีดี ที่ DBD

- **DBD Living Room** : เรื่องเล่าจากห้องเรียนย้ายออก
- **คลับรักสุขภาพ** : ใจเร่เรียนเพื่อน
- **WE Talk** : พี่ชายที่ใช่ น้องของยุค ปี 2
- **Work-Life Balance** : ส่งเสริมสุขภาพกายใจ
- **Team Building / Virtual/Camp**
- **DBD Get Together 2022**

On Class / Virtual Zoom / e-Learning
 ย่อยความรู้ ไร้อุปสรรค
 นำไปใช้ได้ทันที
 ในรูปแบบ Micro Learning

HRD DBD
 สำนักงานพัฒนาระบบฯ กลุ่มพัฒนาระบบราชการ โทร 3006

๒. การส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยมีหลักเกณฑ์ประกอบ การพิจารณา ดังนี้

(๑) **หลักสูตรที่นำเสนอมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม** สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะรู้ลึกและเก่งรอบด้าน สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม รวมทั้งเสริมสร้างทักษะในอนาคต (Future Skill) และทักษะเฉพาะด้านเพื่อส่งเสริมการเติบโตในสายงาน

(๒) **หน่วยงานที่นำเสนอสามารถเป็นได้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน** โดยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในหลักสูตรที่นำเสนอ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีทั้งความรู้เชิงลึก พร้อมทั้งการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนมุมมองกับภาคเอกชน ทั้งจากบุคลากรของหน่วยงานอื่นๆที่เข้าอบรมร่วมกันและสามารถต่อยอดความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานนั้นๆในอนาคต อาทิ ด้านการอำนวยความสะดวกทางการค้า การเป็นหน่วยงานพันธมิตรในโครงการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ

(๓) **ค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมโครงการอบรม** โดยพิจารณาโครงการที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายเป็นลำดับแรก ซึ่งหากโครงการใดมีค่าใช้จ่ายอาจพิจารณาประกอบกับระยะเวลาของโครงการ ประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาตัวบุคคลนั้นและการพัฒนางาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร เป็นต้น เป็นรายกรณีไป

(๔) **ระยะเวลาในการเข้าร่วมโครงการอบรม** เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อทั้งบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมและไม่กระทบต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการดังนี้

- โครงการที่มีระยะเวลาการอบรมต่อเนื่อง/ไม่ต่อเนื่อง ไม่เกิน ๑-๒ วัน จะต้องได้รับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้ฝึกอบรมได้เต็มเวลา

- โครงการที่มีระยะเวลาการอบรมต่อเนื่อง/ไม่ต่อเนื่อง ๓ วันขึ้นไป จะต้องได้รับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้ฝึกอบรมได้เต็มเวลาและมอบหมายผู้ปฏิบัติงานแทนในวันที่มีการอบรมดังกล่าว

(๕) **การติดตามประเมินผล** เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้วให้บุคลากรดำเนินการ ดังนี้

- นำองค์ความรู้มาถ่ายทอดภายในองค์กร ผ่านกิจกรรม DBD Living Room เพื่อเป็นการส่งต่อ/แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ฝึกฝนทักษะการนำเสนอ โดยดำเนินการอัดคลิปการถ่ายทอดดังกล่าวและอัปโหลดขึ้นระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (LMS) เพื่อจัดเก็บฐานข้อมูลเป็นองค์ความรู้ระยะยาว

- จัดทำรายงานสรุปเนื้อหาและสิ่งที่ได้รับจากการเข้าร่วมอบรมเสนอกรมทราบ และสำเนาให้ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทราบ เพื่อดำเนินการลงประวัติการผ่านการฝึกอบรมใน ก.พ.๗ ต่อไป

๓. จัดตั้งคณะทำงานพิจารณาหลักสูตรพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เพื่อศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาทักษะรู้ลึกตามลักษณะการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ของแต่ละกลุ่มงาน จำนวน ๕ กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานบริการจดทะเบียนและข้อมูลธุรกิจ กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ กลุ่มงานสร้างธรรมาภิบาลธุรกิจ กลุ่มงานสนับสนุน และกลุ่มงานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะรู้ลึกตามลักษณะการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และสอดคล้องกับการจัดทำหลักสูตรเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) ตามภารกิจของกรม

เก่งรอบด้าน : ความสามารถในการทำงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ



T-Shape Model บุคลากรมีความรู้ ความเก่ง ความชำนาญ ๑ ด้าน เสมือนเป็นแกนตั้งของตัว T และส่วนที่เป็นบาร์ด้านกว้างของตัว T ก็คือความรู้รอบและสนใจสิ่งต่างๆ หรือการมีทักษะเสริม เพื่อมาช่วยต่อยอดความสามารถที่มีอยู่ เปิดความเชื่อมโยงให้ได้คิดงานอะไรใหม่ๆ รวมถึงการมีทักษะอื่นๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น จะช่วยเติมภาพความสำเร็จให้ในชีวิตการทำงานของบุคลากร รวมทั้งบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสามารถเพิ่มผลผลิตโดยรวมของกรมได้

(๑) ทักษะรู้ลึก



Workforce Segmentation

(๒) ทักษะเก่งรอบด้าน

มุ่งเน้นการสร้างทัศนคติการปรับเปลี่ยน ปรับตัวแบบอไจล์ (Agile Mindset) เตรียมความพร้อมผู้นำในยุคดิจิทัล พัฒนาสมรรถนะ ความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐ เช่น Thinking Skill, Digital Literacy Skill, Leadership Skill and People Skill

Outcome ของบุคลากร T-Shaped

๑. สามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลงตัวเองให้ทันโลกอยู่ตลอดเวลา และนำทักษะที่มีอยู่ เช่น ทักษะทางความคิด ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และ Design Thinking ไปเชื่อมโยงในเรื่องต่างๆ ต่อยอดการทำงานของตนเองได้

๒. สามารถทำงานหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากฝึกทักษะในสาขาอื่นๆ ที่อยู่ใกล้กับสาขาความชำนาญภายในกลุ่มงานเดียวกัน จะช่วยเพิ่มความกว้างของขอบเขตความรู้ และยังเพิ่มความลึกในสาขาความเชี่ยวชาญเดิมด้วย

๓. การเติบโตตามตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกเหนือจากต้องใช้ทักษะความสามารถเฉพาะทางแล้ว บุคลากรต้องมีความรู้รอบตัวและทักษะการบริหาร เพราะจำเป็นต้องอาศัยมุมมองที่หลากหลายต่อการตัดสินใจในเรื่องสำคัญอยู่เสมอ ดังนั้นจึงต้องอาศัย T-Shape Model เป็นพื้นฐาน

การพิจารณาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เพื่อจัดทำตารางทักษะการทำงาน (Skill Matrix)

คณะทำงานพิจารณาหลักสูตรพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน จำนวน ๕ กลุ่มงาน พิจารณากำหนดทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน (รายสำนัก/กอง และรายกลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย) ซึ่งกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะนำข้อมูลดังกล่าวไปประมวลผลจัดหมวดหมู่ชุดองค์ความรู้ จัดทำ Skill Test การจัดทำเส้นทางการเรียนรู้สำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ การพัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสร้างเครือข่ายในการทำงาน ในกรณีลักษณะงานเดียวกันหรือเชื่อมโยงกัน เป็นต้น

(๑) เป้าหมายในการจัดทำตารางทักษะการทำงาน (Skill Matrix)

- เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดสรรคนทำงานในหน้าที่งานต่างๆ
- การมอบหมายหรือกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ
- การเชื่อมโยง Skill Matrix ไปสู่การจัดทำหัวข้อการสอนงานแบบ OJT
- การจัดทำ Skill Assessment และออกแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามสายงาน

(๒) แนวทางการพิจารณาทักษะเฉพาะด้าน

- แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ VISION

"เป็นองค์กรภาครัฐชั้นนำด้านบริการดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ภายในปี 2570 และสร้างพลังขับเคลื่อนธุรกิจไทยให้ยั่งยืนด้วยนวัตกรรม"

พันธกิจ MISSIONS

1. พัฒนาระบบทะเบียนธุรกิจ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว และทันสมัย
2. สร้างคุณค่าและนวัตกรรมการให้บริการข้อมูลธุรกิจ
3. พัฒนาผู้ประกอบการทุกระดับ ให้เข้มแข็ง แข่งขันได้
4. กำกับดูแล และส่งเสริมธุรกิจ ให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ GOALS

1. พัฒนางานดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ให้เกิดบริการที่สะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว
2. พัฒนาผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน



- แผนการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลของกรม พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

