

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

คำนำ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นกลไกหลักที่มีส่วนในการกำหนดขีดความสามารถองค์กร การมีอัตรากำลังที่เพียงพอเหมาะสมกับภาระงานและการมีบุคลากรที่มีศักยภาพจะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความสามารถและความชำนาญเฉพาะตำแหน่งตามสายงาน รวมทั้งมีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจึงถือเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีความสอดคล้องกับแผนงานที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ โดยได้จัดวางเป้าหมายและถ่ายทอดเชื่อมโยงให้สอดคล้องและตอบสนองกับแนวโน้มและทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในทุกระดับตำแหน่งให้เป็นผู้มีศักยภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงานและบริบทของสังคมเชิงพลวัต มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลุ่มบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

บทสรุปผู้บริหาร

“การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ” เป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นแผนระดับ ๑ มีเป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และเพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนระดับ ๒ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนแม่บทที่ ๒๐) “การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนแม่บทย่อย “การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ รวมทั้งยังมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หมุดหมายที่ ๑๓ ที่กำหนดให้ “ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน” โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว (เปิดกว้าง ทันสมัย โปร่งใส) ภายใต้กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๔ “การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ”

นอกจากนี้ ยังมีแผนระดับ ๓ เป็นแผนเชิงปฏิบัติการที่ระบุการดำเนินงานภายใต้แผนงานตามโครงการที่กำหนด ซึ่งจะมีความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงาน เป็นการสนับสนุนแผนระดับ ๒ และยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประกอบด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒. แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ที่หลากหลายเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากร เพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ทั้งนี้ แผนระดับต่าง ๆ ดังกล่าว มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการทำงานและการให้บริการภาครัฐให้เป็นรูปแบบดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม และมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีภาวะผู้นำมีขีดความสามารถสูง

เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันเป็นการยกระดับการบริการภาครัฐโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น การบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐสามารถ ขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุยุทธศาสตร์ที่กำหนดภายใต้บริบททางสังคมที่มีความท้าทายและมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ ให้เป็นผู้มีศักยภาพ มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงานและบริบทของสังคม เชิงพลวัต มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ภายใต้ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้กำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร คือ “บุคลากรมีสมรรถนะสูง บนพื้นฐานของความผูกพัน วัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน” และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑. บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วยการ บริหารเชิงรุกและมีมาตรฐานการบริหารอัตรากำลังตามหลักสากล

๒. เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่จูงใจ ตอบสนองการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์กร ในภารกิจหลักและภารกิจเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย มีมาตรฐานสูง บนพื้นฐาน ของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่มาปรับใช้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานของกรม รวมทั้งได้พัฒนาเครื่องมือ กลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในสังกัดได้รับองค์ความรู้จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิด ผลสัมฤทธิ์และตอบสนองต่อทิศทางนโยบายของส่วนราชการ ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ระดับชาติ มีกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือเพื่อบูรณาการการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของรัฐมีความชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรม

กรอบแนวคิดในการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาบุคลากร กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (แผนปฏิบัติการประจำปี)

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้นำแผนของชาติในทุกระดับและนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องมาจัดวางเป้าหมายและถ่ายทอดเชื่อมโยงให้สอดคล้องและตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทาง และสถานการณ์ปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนแม่บทที่ ๒๐ “การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ” และแผนแม่บทย่อยที่ ๕ “การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ”) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายความว่า ๑๓ “ประเทศไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน” แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) แผนปฏิบัตินิติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติด้าน “การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ” โดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส มีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความโปร่งใส ปลอดภัย ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๑) เป้าหมาย

- (๑.๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๑.๒) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- (๑.๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์

- (๒.๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒.๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๒.๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๒.๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๒.๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(๒.๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒.๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน การนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน พัฒนาให้บุคลากรมีทักษะในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์

แผนแม่บทประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ ดังนี้

(๑) บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(๒) ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

แผนย่อยที่ ๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) แนวทางการพัฒนา

(๑.๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๑.๒) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๒) เป้าหมาย

บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มุ่งเน้นในการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนย่อย โดยการพัฒนาบุคลากรให้ยึดการปฏิบัติงานตามค่านิยมที่ดี พัฒนาทักษะการคิดและวิเคราะห์

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีจุดหมายการพัฒนาทั้งสิ้น ๑๓ หมุดหมาย โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้แก่ หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

(๑) เป้าหมาย

๑.๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

๑.๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

(๒) กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ ทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ ปรับปรุง พัฒนากฎหมาย กฎระเบียบ ให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจของส่วนราชการและการบูรณาการการทำงาน ร่วมกันของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพพร้อมรับการกิจจากส่วนกลาง ไปดำเนินการ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่าน เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐให้เป็นดิจิทัล ทั้งในด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ให้เป็นดิจิทัลที่มีมาตรฐาน ถูกต้อง ปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีการจัดเก็บที่ไม่ซ้ำซ้อนและสามารถเชื่อมโยงข้อมูล ให้เกิดการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล โดยออกแบบ กระบวนการทำงานใหม่ ยกเลิกการใช้เอกสารและขั้นตอนการทำงานที่หมดความจำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษา ผู้มีศักยภาพ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อใหภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสม ตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจ มาเป็น ตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็น อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม ให้มีประเภทการจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลได้กำหนดกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for success) และจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน ได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป โดยกำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น รวมทั้งกำหนด เป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางการขับเคลื่อนงาน ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย : หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการ เรียนรู้ ตลอดจน สร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นนวัตกรรมของ องค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนากลไก เครื่องมือหรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนา ของบุคลากรใน ภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้และปรับตัว กำหนดนโยบาย/ทิศทางในการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผล การปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรตื่นตัว ในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ / กิจกรรมที่เน้นการ สร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี กำหนด มาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็น รูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน /แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดี เป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิดการตัดสินใจในการ ดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

การขับเคลื่อนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้ กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. จึงจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ในการขับเคลื่อนภารกิจ และสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน (๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้าง สภาพแวดล้อม องค์กรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผน การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้าง ความสุขในการทำงาน งานมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้อง และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลได้ตามความเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ และพัฒนารวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม

กลยุทธ์ที่ ๓ การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางาน

การขับเคลื่อนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) เป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบายทิศทางการ พัฒนาบุคลากร

(๒) การบริหารจัดการเพื่อรองรับจัดสรรงบประมาณที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

(๓) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากร ในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชนที่กำหนด เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้อง และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาภาคีเครือข่ายในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

(๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้

(๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่

(๓) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุงต่อยอดการพัฒนาต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์

แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์มีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ “มุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรกระทรวง พม. ให้เป็นบุคลากรภาครัฐที่มีศักยภาพสูง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างทัน่วงที เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ โดยการศึกษาพัฒนาตนเองทั้งทักษะเฉพาะตามสายงาน หรือทักษะในการพัฒนาด้านดิจิทัล ซึ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมายไว้ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่หลากหลายเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีเป้าหมาย คือ

(๑) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กรมีทักษะที่หลากหลาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมืออาชีพ

(๒) บุคลากรมีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑

(๓) องค์กรมีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๒ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากร เพื่อสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล โดยมีเป้าหมาย คือ

(๑) พม. มีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ

(๒) พม. มีระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่มีความทันสมัย สนับสนุนการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีเป้าหมาย คือ

- บุคลากรมีอัตลักษณ์ในการประพฤติตนเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร และหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นการพัฒนาด้านที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมาย คือ

(๑) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

(๒) พม. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้

แผนปฏิบัติการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

เพื่อให้การดำเนินงานด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การนำข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และภาวะวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นองค์ประกอบสำหรับทบทวนและวิเคราะห์แนวทางการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป็นกรอบยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานต่อไป เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุวิสัยทัศน์ “สตรีและครอบครัวเข้มแข็ง สังคมเสมอภาค” โดยสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประกอบด้วย

วิสัยทัศน์ : สตรีและครอบครัวเข้มแข็ง สังคมเสมอภาค

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมศักยภาพสตรี เสริมพลังครอบครัว และสร้างสังคมเสมอภาคทางเพศในทุกมิติ
- ๒) คุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้ถูกรังแกด้วยความรุนแรงในครอบครัว
- ๓) ส่งเสริมทักษะอาชีพและจัดสวัสดิการสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตสตรีและครอบครัวที่ประสบปัญหาหรืออยู่ในภาวะยากลำบาก
- ๔) พัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและแผนผ่านกลไกและหุ้นส่วนความร่วมมือด้านสตรี ครอบครัว และความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๕) พัฒนาเป็นศูนย์กลางข้อมูลความเสมอภาคระหว่างเพศ และครอบครัว เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายและแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- ๑) สตรีและครอบครัว มีศักยภาพ มีความเข้มแข็ง
- ๒) ประชาชนมีเจตคติที่เคารพและยอมรับความเสมอภาคระหว่างเพศ

แผนปฏิบัติการของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประกอบด้วย

- ๑) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ เสริมพลังสตรี และเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ
- ๒) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัว
- ๓) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลไกเครือข่าย และเสริมสร้างหุ้นส่วนความร่วมมือ
- ๔) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ ยกระดับการคุ้มครอง ช่วยเหลือ และฟื้นฟูผู้ที่ประสบภาวะทางสังคม
- ๕) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ พัฒนาระบบข้อมูลและบริหารองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นรากฐานสำคัญของความเข้มแข็งในการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะในภาคราชการที่ต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การมีบุคลากรที่เพียงพอ เหมาะสมกับภารกิจ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จึงเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดทำขึ้นโดยยึดโยงกรอบนโยบายและแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ในประเด็นการพัฒนาด้าน “การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ” มีเป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และเพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ รวมถึงแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนแม่บทที่ ๒๐) “การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนแม่บทย่อย “การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หมวดหมายที่ ๑๓ ที่กำหนดให้ “ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน” โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว (เปิดกว้าง ทันสมัย โปร่งใส) ภายใต้กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๔ “การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมายระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ” นอกจากนี้ ยังมีแผนปฏิบัติการที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญและเป็นหลักในการจัดทำแผนงานด้านบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวมีทิศทางที่ชัดเจน สอดประสาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ (๑) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ. (๒) แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (๓) แผนปฏิบัติการ

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการดิจิทัลฯ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๙) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ พัฒนาการดำเนินงานด้านการให้บริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้รับบริการ มีการพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานตามภารกิจ มีความเชี่ยวชาญและมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นองค์กรมีขีดความสามารถสูง อันเป็นการยกระดับการบริการภาครัฐที่คำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น การบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม และก้าวทันต่อสถานการณ์ทางสังคม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุยุทธศาสตร์ ภายใต้บริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างเป็นพลวัต การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจขององค์กร มีความสามารถในการปรับตัว มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรมีสมรรถนะสูง บนพื้นฐานของความผูกพัน วัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน”

๒. ค่านิยม

๒.๑ บุคลากรมีสมรรถนะสูง หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ในสังกัดของ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) โดยจำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ประกอบด้วย บุคลากรแรกบรรจุ บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งเป็นคนเก่ง ดี และมีคุณภาพ มีความเชี่ยวชาญในงานเกี่ยวกับภารกิจ สค. มีทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง และการทำงาน รวมทั้งเป็นผู้สมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐ และมีคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ ความผูกพัน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคลากรด้วย ๑) การพูดถึงองค์กรในสิ่งที่ดี (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ๒) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ๓) การมุ่งมั่นสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

๒.๓ วัฒนธรรมการทำงานที่ดี หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรด้วยการมีระบบนิเวศการทำงาน (Ecosystem) ที่ดีทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และบุคลากรที่เป็นต้นแบบเชิงพฤติกรรม อันจะนำไปสู่การส่งต่อค่านิยม ความเชื่อ และการแสดงพฤติกรรมสู่บุคลากรรุ่นต่อ ๆ ไป มีการทำงานแบบเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๔ การบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน หมายถึง การบริหารและพัฒนาบุคลากรตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และระบบคุณธรรม (Merit system) มีการส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักว่าการพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน

๓. พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (Mission)

๓.๑ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วยการบริหารเชิงรุกและมีมาตรฐานการบริหารอัตรากำลังตามหลักสากล

๓.๒ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่จูงใจ ตอบสนองการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๓ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์กรในภารกิจหลักและภารกิจเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ ยกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย มีมาตรฐานสูง บนพื้นฐานของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่มาปรับใช้อย่างเหมาะสม

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร (Strategic Issue)

๔.๑ ประเด็นที่ ๑ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

เป้าหมาย

(๑) ตำแหน่งทางการบริหารของ สค. ได้รับการประเมินค่างานและการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
(๒) มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพียงพอ สอดคล้องและรองรับการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรในปัจจุบัน
(๓) มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง เพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารงานบุคคลและอัตรากำลังขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development and Plan) ที่ครอบคลุมทุกระดับตำแหน่งในสายงาน มีแผนการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) มีแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) ที่มีความเชื่อมโยงกับแผนการพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) จำนวนตำแหน่งทางการบริหารขององค์กรที่ได้รับการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
- (๒) สค. มีอัตรากำลังของบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๕
- (๓) ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำแผนงานด้านการบริหารอัตรากำลังและบุคลากร
- (๔) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

แนวทางการดำเนินงาน

(๑) ประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ในสายงานอำนวยการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนภารกิจกรม

(๒) วางแผนการบริหารอัตรากำลังเพื่อรองรับและทดแทนตำแหน่งว่างจากการโอน/ย้าย/ลาออกของบุคลากร ด้วยกระบวนการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง และภารกิจของหน่วยงาน ทั้งนี้ เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการและระยะเวลาที่กำหนด

(๓) ทบทวนและจัดทำข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจกรมในปัจจุบันและมีการคาดการณ์อัตราว่างในกรณีเกษียณอายุราชการ พร้อมทั้งวางแผนและกำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับและทดแทนตำแหน่งสำคัญรวมถึงตำแหน่งว่างในอนาคต

(๔) ทบทวนและจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development and Plan) ให้ครอบคลุมทุกระดับตำแหน่งในสายงาน ทบทวนแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan) จัดทำแผนการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) ทั้งนี้ แผนงานทุกแผนต้องมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

โครงการ/กิจกรรม

- (๑) การจัดทำข้อมูลสำหรับการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
- (๒) การทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)
- (๓) การทบทวนและปรับปรุงแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan)
- (๔) การจัดทำแผนการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation)

๔.๒ ประเด็นที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

เป้าหมาย

- (๑) บุคลากรมีความสุขผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- (๒) มีระบบนิเวศในการทำงานที่ดี (Ecosystem) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- (๓) เป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี มีค่านิยมและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยในองค์กร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๙
- (๒) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน
- (๓) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยในองค์กร

แนวทางการดำเนินงาน

(๑.) กำหนดให้มีแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร สำหรับเป็นแนวทางดำเนินกิจกรรมและประเมินผลแผนงาน ตามหลักการ Employee Experience เพื่อสร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีโดยยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลาง (Employee-centric Approach) อันจะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน และต้องการร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

(๒) กำหนดให้มีแผนส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร โดยดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีสุขภาวะที่ดี ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

(๓) ปลุกฝังและส่งเสริมค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างความตระหนักรู้ที่ยึดถือมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดี รวมทั้งมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

โครงการ/กิจกรรม

- (๑) แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- (๒) แผนส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร
- (๓) การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง และสร้างค่านิยมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีการปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร
- (๕) แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่

๔.๓ ประเด็นที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย

- (๑) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร มีทักษะที่หลากหลาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมืออาชีพ
- (๒) บุคลากรมีความรู้ สมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
- (๓) มีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- (๑) ร้อยละ ๔๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- (๒) ร้อยละ ๙๕ ของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑
- (๓) ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ครบถ้วน

แนวทางการดำเนินงาน

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่หลากหลาย เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
- (๓) มีแผนเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

โครงการ/กิจกรรม

- (๑) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและค่านิยมการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพ
- (๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรให้รองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
- (๓) การพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐและการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร
- (๔) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

๔.๔ ประเด็นที่ ๔ ยุกระดับกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานสูง

เป้าหมาย

- (๑) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างมีความมั่นคงและปลอดภัย
- (๒) มีนวัตกรรมในการขับเคลื่อนและพัฒนาการทำงานตามภารกิจขององค์กร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ร้อยละ ๙๐ ของข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
- จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหลหรือเกิดข้อผิดพลาดตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ
- จำนวนนวัตกรรมสำหรับการพัฒนาและขับเคลื่อนงานตามภารกิจ

แนวทางการดำเนินงาน

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๒) พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ปลอดภัย และเป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ มีแรงบันดาลใจ และพร้อมที่จะสร้างนวัตกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นนวัตกรรมด้านสังคมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดนวัตกรรมเชิงนโยบาย การบริการและกระบวนการทำงานตามภารกิจ

โครงการ/กิจกรรม

- (๑) การจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- (๒) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล
- (๓) กิจกรรม Creating Innovators: นวัตกรรมด้านสังคมรุ่นใหม่ของ สค

การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

การขับเคลื่อนนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๑. การใช้แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ประจำปี ๒๕๖๙ เป็นกรอบทิศทางในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัด สค. และการทำงานที่เป็นงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ งานตามภารกิจ และงานสนับสนุน เพื่อให้ทุกส่วนมุ่งสู่การบรรลุ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของ สค.

๒. การถ่ายทอดแผนไปยังบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในการ ปฏิบัติตามกรอบแนวทางหรือแผนงาน รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนักและมีส่วนร่วมการร่วมกันพัฒนา บุคลากรทั้งการพัฒนางานองค์กร การพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การเพิ่มขีดกำลังความสามารถ ในการก้าวไปสู่ภาคีรัฐยุคใหม่ที่ทันสมัยก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นขั้นตอนที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประเมินความสำเร็จในการ ดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ การบรรลุเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโครงการ ได้นำผลจากการวิเคราะห์การติดตามและประเมินผลนำไปพัฒนาในแผนงานครั้งต่อไป

ในการนี้ เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้กำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลตามแผนบริหารและพัฒนา บุคลากรดังนี้

๑. กำหนดแบบรายงานการติดตามและประเมินผล

- ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- ผลการดำเนินงานตามแผน (ระบุรายละเอียด)
- ผลผลิต และผลลัพธ์ที่ได้รับ
- ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด
- งบประมาณ
- ระดับความสำเร็จ หรือความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผน แบ่งออกเป็น
ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน/ อยู่ระหว่างดำเนินการ/ และยังไม่ได้ดำเนินการ เป็นต้น
- ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ
- ผู้รับผิดชอบ

๒. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดรายไตรมาส ควรมีการดำเนินการ
สรุปวิเคราะห์และประเมินผลแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร

ภาคผนวก

คำชี้แจง : แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดคำอธิบายรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ซึ่งจำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย

๑.๑ บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) คือ บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน ๑ ปี ซึ่งบุคลากรระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ หนุนนำ และตรวจสอบ รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร (Organization Culture) เข้าใจกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตนเอง (Compliance) เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) และรู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะแรกของการทำงานและบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ขององค์กร (Connection)

๑.๒ บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) คือ บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน ซึ่งบุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้งสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานในระดับปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่นและขององค์กรและนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน

๑.๓ บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) คือ บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล หนุนนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ซึ่งบุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูง/สูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก/ยากมาก และ/หรือซับซ้อนและมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้งต้องกำกับดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยงการทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้

๑.๔ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager) คือ บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ ซึ่งบุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้งสามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถบริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้ (Financial Management)

๑.๕ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) คือ บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงและตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี ซึ่งบุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหาร

และกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรจากทิศทางการขับเคลื่อนประเทศและบริบทสากล (Vision and Strategic Management) เชื่อมโยงงานภายในองค์กร และเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งกำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทางและบริหารงบประมาณในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพ (Financial Management)

๒. กรอบความคิด หมายถึง กรอบความคิด (Mindset) ชุดความเชื่อและฐานคติ (Set of Beliefs and Assumptions) โลกทัศน์ (Worldview) รูปแบบวิธีคิด (Mental Model) ที่มนุษย์มีเกี่ยวกับตนเองและสิ่งทีประสบพบเจอ โดยกรอบความคิดเป็นผลจากประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมาในอดีต และมีอิทธิพลต่อวิธีคิด ทักษะ และพฤติกรรม โดยกรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนา ได้แก่

๒.๑ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง ทักษะแบบยืดหยุ่นและเติบโต พัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ

๒.๒ กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) หมายถึง ทักษะที่มองเห็นคุณค่าของผู้อื่นและให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าของตนเอง

๒.๓ กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) หมายถึง ทักษะที่เปิดรับและ ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ

๒.๔ กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยี และดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

๓. ทักษะ (Skill) หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและคล่องแคล่ว ซึ่งครอบคลุมไปถึงทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาเพื่อเติบโตในสายงาน มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ทักษะทางการคิด (Cognitive Skills) ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking) ทักษะในการเรียนรู้เพื่อการเรียน (Learning-to-learn)

๓.๒ ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills) ได้แก่ ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - Efficacy) ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy) ทักษะความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และการทำงานร่วมกัน (Responsibility and Collaboration)

๓.๓ ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) ได้แก่ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills)

๓.๔ ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและการสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

๔. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) (ผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน ตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม) และ ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) (ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน ตำแหน่งประเภทบริหาร)

๕. ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้ประโยชน์เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data – driven Insight) ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ ประกอบด้วย

๕.๑ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) * ซึ่งครอบคลุมใน ๔ มิติ ได้แก่

๕.๑.๑ ความเข้าใจ (Understand) คือ ความเข้าใจบริบทของเทคโนโลยีดิจิทัลการประเมินถึงศักยภาพ การใช้ประโยชน์ และผลของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๕.๑.๒ การเข้าถึง (Access) คือ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบันได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๕.๑.๓ การใช้ (Use) คือ ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ครอบคลุมเทคนิคขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมประมวลผลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยี เช่น Cloud computing เป็นต้น

๕.๑.๔ การสร้าง (create) คือ ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อสารดิจิทัลที่หลากหลาย รวมถึงการดัดแปลงสิ่งที่สร้างสำหรับบริบทและผู้รับสารที่แตกต่างและหลากหลาย

๕.๒ การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) *

๕.๓ ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) *

๕.๔ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)

๕.๕ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)

๕.๖ การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)

๕.๗ ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

* ประเด็นการพัฒนาด้านดิจิทัลพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย