



FORWARD-LOOKING GOVERNMENT
PERSONNEL ADMINISTRATION

Public Demand &

**Learning & Development
to Up-Skill Public Servants**

ALINEE THANAWATSUGGASARI
SENIOR ADVISOR
OFFICE OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION
THAILAND

Challenges



VUCA World

- Thailand entered Aging Society in 2005 (10.3% over 60)
- Expected to become Aged Society soon!
- 1/4 of Civil Servants retiring in 10 years
- ~40% of civil servants are over 45



War of Talents

- Pandemics – Covid19
- Economic recession - Inflation
- Political uncertainty - Instability
- Digital disruption - Digitisation & Digitalisation
- International standards – IMD, CPI, etc



Aging Society

- World views
- Experience
- Expectation
- Thai Civil Servants:
• BB + Gen X = 55 % vs
Gen Y + Z = 45%



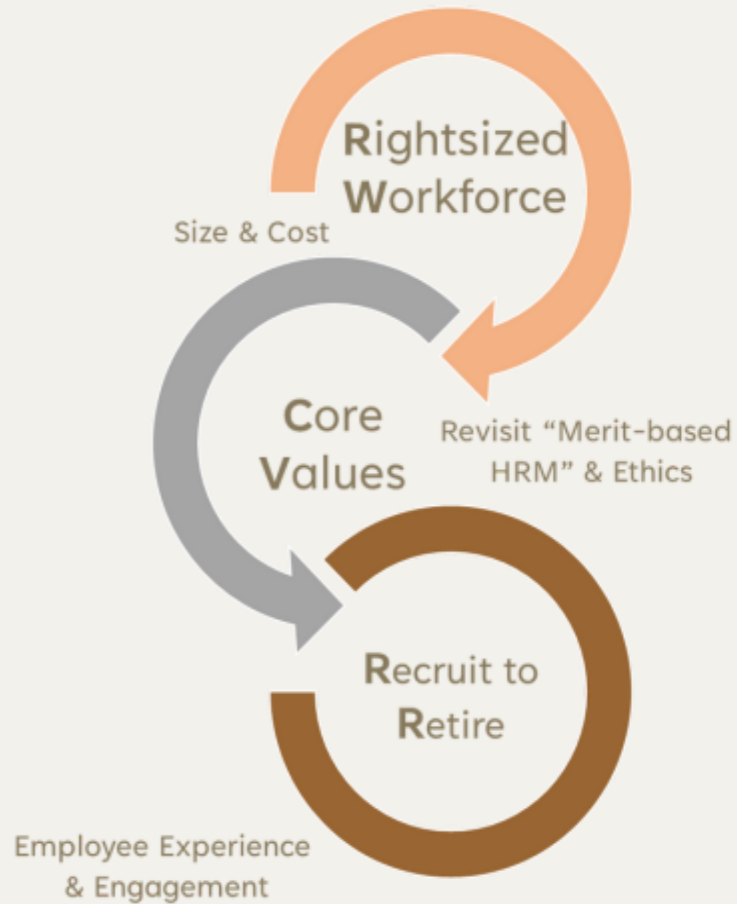
Generation Gap

- Acquisition
- Retention
- Utilisation

Redesigning HR SYSTEM

HRM

HRD



แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วัตถุประสงค์

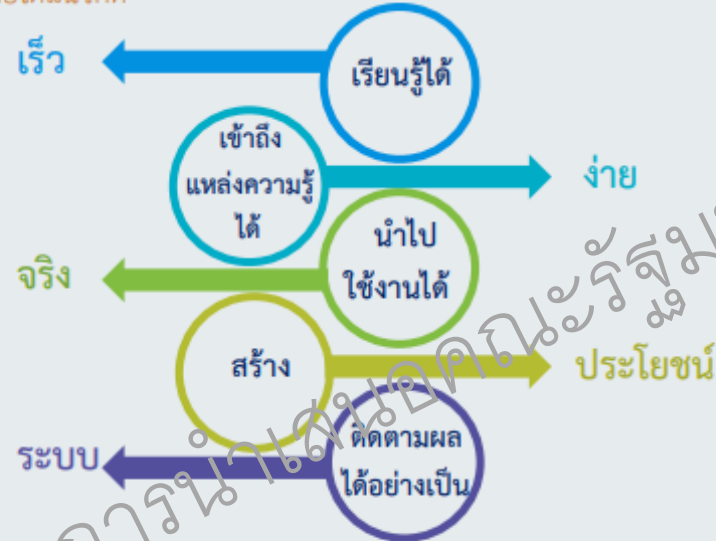
- ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร
- บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

เป้าหมาย

- ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
- หน่วยงานของรัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
- บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจพัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มุ่งเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถสร้าง หรือพัฒนาผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้แนวคิด



หลักการ

- การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย
- การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
- การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้ และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
- การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย

จำแนกตามบทบาทหน้าที่ เพื่อการพัฒนาทักษะในภาพรวม



(๑) บุคลากรแรกบรรจุ



(๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์



(๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน



(๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ



(๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร



จำแนกตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล



(๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT)

(๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน

(๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหาร

เทคโนโลยีสารสนเทศระดับกระทรวง กรม



(๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง

(Non-IT)

(๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน

(๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร



การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา



เป้าหมาย หน่วยงานภาครัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่ "การเป็นองค์กรแห่ง"

- : การเรียนรู้
- : การตื่นรู้ และปรับตัว
- : การมีพฤติกรรมที่ดี
- : การมีส่วนร่วมในองค์กร



กลยุทธ์

- พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
- กำหนดนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- กำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมรรถนะคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนา



การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ



เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ



กลยุทธ์

- กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย
- กำหนด Development Roadmap ของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างทั่วถึง
- กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ



การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล



เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน



กลยุทธ์

- กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ
- กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
- ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน