



**Office of the
Civil Service
Commission**

**Civil Service
Training Institute**

สำนักงาน ก.พ. : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

- หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมและเทียบเท่า
เช่น อธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัด

- รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมและเทียบเท่า
เช่น รองอธิบดี และรองผู้ว่าราชการจังหวัด

- ผู้อำนวยการระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า
- การจัดทำกรอบมาตรฐานหลักสูตร
- การรับรองหลักสูตร นบส. ส่วนราชการ

- นักบริหารระดับกลาง เช่น หัวหน้ากลุ่มงาน
- นักบริหารระดับต้น เช่น หัวหน้างานใหม่
- การจัดทำกรอบหลักสูตร

- ข้าราชการบรรจุใหม่
- การจัดทำกรอบหลักสูตร



หลักสูตรเฉพาะกลุ่ม



- หลักสูตรข้าราชการสูงวัย
- หลักสูตร HR Professional

OCSC Learning Portal



- พัฒนาชุดวิชา
- ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ

International Cooperation



- ASEAN+3 : Civil Service Development Program
- ASEAN : Public Service Training Institute (PSTI)
- OECD : Network School of Government (NSG)

Bilateral Cooperation

- TH – Laos : Online Knowledge Exchange session
- TH – SG :
 - (1) Leadership Development Program
 - (2) Senior Leadership Development Program

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570

หลักการ

- 1 การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย
- 2 การสร้างองค์ความรู้และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
- 3 การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
- 4 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัล และบุคลากรมีการเรียนรู้ และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนากิจกรรมด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
- 5 การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐ



บุคลากร
แรกบรรจุ



บุคลากร
ที่มีประสบการณ์



บุคลากร
ที่มีบทบาท
หัวหน้างาน



บุคลากร
ที่ดำรงตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการ



บุคลากร
ที่ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหาร

กลุ่มเป้าหมายเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT)

บุคลากรแรกบรรจุ
และบุคลากรที่มีประสบการณ์

บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน
และอำนวยการ

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหาร
และ ตำแหน่ง MCIO DCIO

ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)

บุคลากรแรกบรรจุ
และบุคลากรที่มีประสบการณ์

บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน
และอำนวยการ

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหาร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มติคณะรัฐมนตรี
วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2567

มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 กำหนดประเด็นการพัฒนา 3 ประเด็น



การพัฒนาองค์กร
เพื่อเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้และพัฒนา

1



การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะ
ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน
เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ
อย่างมีประสิทธิภาพ

2



การพัฒนารอบความคิด
และทักษะดิจิทัล
เพื่อขับเคลื่อน
การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

3

แนวทาง

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มติคณะรัฐมนตรี

วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗



สำนักงาน ก.พ.

www.ocsc.go.th

hrd.guideline@gmail.com

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570



กรอบความคิดแบบเติบโต
(Growth Mindset)



กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม
(Outward Mindset)



กรอบความคิดแบบสากล
(Global Mindset)



กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล
(Digital Mindset)

ประเด็นการพัฒนาที่ 2

ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะทางการคิด (Cognitive Skills)

- ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์
- ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์
- ทักษะในการเรียนรู้ (การเรียนรู้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว)

ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills)

- ทักษะการตระหนักรู้ความสามารถของตนเอง
- ทักษะการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น
- ทักษะการทำงานร่วมกันและรับผิดชอบต่อนักที่

ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills)

- ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ทักษะด้านดิจิทัล

ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)

- | | | | | | |
|--|--------------------------------|---|---|--|--|
| • การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ | • การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ | • การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และชักจูงให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในองค์กร | • การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้เกิดบูรณาการในการทำงานและความร่วมมืออย่างเต็มที่ | • การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง | • การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ |
|--|--------------------------------|---|---|--|--|

ประเด็นการพัฒนาที่ 3

ทักษะด้านดิจิทัล

(ทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย)

- ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)
- ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)

(ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ / งานที่ได้รับมอบหมาย โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงาน)

- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology)
- การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)
- การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)
- ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

* จำแนกกลุ่มบุคลากรเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่ม IT และ กลุ่ม Non-IT

แนวทาง

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

มติคณะรัฐมนตรี

วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗



www.ocsc.go.th

hrd.guideline@gmail.com

ตัวอย่างแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของต่างประเทศ

▽ รายงานของ Society for Human Resource Management (SHRM) หัวข้อ “2022 Workplace Learning and Development Trends” ได้ระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในประเด็นสำคัญ ดังนี้

- ประเด็นการพัฒนาพบว่า บุคลากรให้ความสนใจกับการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำวันมากขึ้น เช่น Life Skills (สุขภาพกาย สุขภาพใจ การมีชีวิตที่ดี การบริหารการเงิน การดำรงตนในสังคม) Self-management , Self-motivation , Stress management

- รูปแบบ และวิธีการในการพัฒนาพบว่า ร้อยละ ๗๐ สนใจการเรียนรู้และพัฒนาในรูปแบบ Online Learning ร้อยละ ๖๒ สนใจรูปแบบ Hybrid Learning และร้อยละ ๕๙ สนใจรูปแบบ Offline / Classroom Learning ทั้งนี้ รูปแบบของกิจกรรมที่บุคลากรให้ความสนใจใน ๕ ลำดับแรก ดังนี้



ทั้งนี้ สำหรับความถี่ในการพัฒนาพบว่า การพัฒนาทุกระยะเวลา ๓ เดือน เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมและสามารถเข้าสู่กระบวนการพัฒนาได้อย่างเต็มที่

- อุปสรรคในการพัฒนา ๕ ลำดับแรก พบว่า



▽ รายงานของ LinkedIn Learning หัวข้อ The Transformation of Learning and Development ได้ระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในประเด็นสำคัญ ดังนี้

- ปัจจัยผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ๕ ปัจจัย คือ



- ประเด็นหลักในการเรียนรู้และพัฒนา ปี ๒๐๒๒ ใน ๓ ลำดับแรก คือ

๑) Leadership and Management ๒) Upskilling and Reskilling ๓) Digital Upskilling / Digital Transformation

▽ กรอบแนวคิดของ OECD ประเด็น Learning Compass 2030 ได้กล่าวถึง Future of Education and Skills 2030 ที่เน้นให้ผู้เรียนออกแบบและกำหนดทิศทางการเรียนรู้และพัฒนาของตนเองโดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- Core Foundations ประกอบด้วย

๑) Cognitive foundations ประกอบด้วย Literacy and Numeracy , Digital Literacy and Data Literacy

๒) Health foundations ประกอบด้วย Physical and Mental Health และ Well-being

๓) Social and Emotional foundations ประกอบด้วย Moral and Ethics

- Knowledge ประกอบด้วย ความรู้ทางทฤษฎีเฉพาะทาง (Disciplinary knowledge) ความรู้ทางทฤษฎีเชิงผสมผสาน (Interdisciplinary knowledge) ความรู้เชิงหยั่งลึก (Epistemic knowledge) และความรู้ในการประยุกต์ใช้ (Procedural knowledge)

- Skills ประกอบด้วย Social and Emotional Skills และ Physical and Practical skills

- Attitudes และ Values เช่น การเคารพตนเองและผู้อื่น ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ เป็นต้น

- Anticipation – Action – Reflection (AAR) การคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้น การปฏิบัติ และการนำข้อมูลสะท้อนกลับมาปรับปรุง และพัฒนา



OECD Recommendation on Public Service Leadership and Capability

01

Values-Driven Culture and Leadership

- 1. Defined Values**
- 2. Capable Leadership**
- 3. Inclusive & Safe**
- 4. Proactive & Innovative**

02

Skilled and Effective Public Servants

- 5. Right Skills & Competencies**
- 6. Attractive employer**
- 7. Merit-based**
- 8. Learning culture**
- 9. Performance-oriented**

03

Responsive and Adaptive Employment Systems

- 10. System stewardship**
- 11. Strategic approach**
- 12. Mobile & adaptive**
- 13. Appropriate Terms & Conditions**
- 14. Employee voice**

เส้นทางการพัฒนาข้าราชการ (Development Roadmap)



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม - การเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในองค์กร - พฤติกรรมการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม - การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรมและจริยธรรม - พันธสัญญาการสืบสานสิ่งที่ดีได้เรียนรู้ และสร้างเครือข่าย	หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม - การสร้างผลลัพธ์ของงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม - มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - การสร้างผลลัพธ์ของงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม - การถอดถอดพันธสัญญา และเครือข่ายใจใสคุณธรรม	หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม - ทักษะในการเป็นหัวหน้างาน - ภาวะผู้นำในการบริหารสู่ความสำเร็จ - การโค้ชและการให้คำปรึกษาเพื่อสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม - การสร้างเครือข่ายหัวหนางานจริยธรรม	หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม - การโน้มน้าวใจเพื่อการขับเคลื่อนทางจริยธรรม - การพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม	หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม - การนำองค์การเพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม - การเป็นผู้บังคับแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม - การสร้างผลสำเร็จของการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่	
การพัฒนาความรู้/ทักษะตามความจำเป็น ของบุคคล	การพัฒนาความรู้/ทักษะตามความจำเป็น ของบุคคล	การพัฒนาความรู้/ทักษะตามความจำเป็น ของบุคคล	การพัฒนาความรู้/ทักษะตามความจำเป็น ของบุคคล	การพัฒนาความรู้/ทักษะตามความจำเป็น ของบุคคล	
	การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเฉพาะด้าน ทักษะเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน LEAD others - นำทีมงาน - บริหารจัดการ - สอนงาน	การพัฒนาสมรรถนะการทำงานเฉพาะด้าน ทักษะเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน LEAD others - นำทีมงาน - บริหารจัดการ - สอนงาน			
	หลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders) - เข้าใจตนเองและผู้อื่น และทำงานเป็นทีม - เพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้เป็นผู้นำที่ทันสมัย - ข้อเสนอการพัฒนา (สร้างสรรค์ สร้างทีม ลงมือทำ) - นำเสนอผลงาน และติดตามผลการยอมรับ LEAD others - นำทีมงาน - บริหารจัดการ - สอนงาน	หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง - ภาวะผู้นำ - การพัฒนาตนเอง และผู้อื่น - นักบริหารกับการทำงานยุคดิจิทัล - จริยธรรมและคุณธรรม * ข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงงาน LEAD others - นำทีมงาน - บริหารจัดการ - สอนงาน	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (เนบส.๑) - การบริหารเชิงยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลง - การบริหารองค์กร ทรัพยากร และผลลัพธ์ - การบริหารและพัฒนาบุคลากร - การบริหารจัดการตนเอง * ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ LEAD Function - กำหนดกลยุทธ์การทำงาน - บริหารจัดการและส่งเสริมศักยภาพทีม - บูรณาการงานในภาพรวม		
หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี - ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - คุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่ - ข้าราชการคนร้อยธรรมราชา LEAD Self - งานสำเร็จ - ทำงานเป็นทีม - พัฒนาตนเอง	หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะฯ - การทำงานเป็นทีม - การบริหารจัดการเพื่อผลลัพธ์ของงาน - จริยธรรมและคุณธรรม LEAD Self - งานสำเร็จ - ทำงานเป็นทีม - พัฒนาตนเอง	หลักสูตรสร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพหัวหน้างาน - การนำทีม และสร้างแรงจูงใจทีมงาน - การบริหารความขัดแย้ง - จริยธรรมและคุณธรรม LEAD others - นำทีมงาน - บริหารจัดการ - สอนงาน	หลักสูตร Onboarding for New Director - การพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารทางความคิด - การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ - จริยธรรมและคุณธรรม - ผู้บริหารผลงานและทรัพยากร * ข้อเสนอการพัฒนา LEAD Function		
หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี - ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - คุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่ - ข้าราชการคนร้อยธรรมราชา LEAD Self - งานสำเร็จ - ทำงานเป็นทีม - พัฒนาตนเอง	หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะฯ - การทำงานเป็นทีม - การบริหารจัดการเพื่อผลลัพธ์ของงาน - จริยธรรมและคุณธรรม LEAD Self - งานสำเร็จ - ทำงานเป็นทีม - พัฒนาตนเอง	หลักสูตรสร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพหัวหน้างาน - การนำทีม และสร้างแรงจูงใจทีมงาน - การบริหารความขัดแย้ง - จริยธรรมและคุณธรรม LEAD others - นำทีมงาน - บริหารจัดการ - สอนงาน	หลักสูตร Onboarding for New Director - การพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารทางความคิด - การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ - จริยธรรมและคุณธรรม - ผู้บริหารผลงานและทรัพยากร * ข้อเสนอการพัฒนา LEAD Function		
หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี - ความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ - คุณลักษณะข้าราชการยุคใหม่ - ข้าราชการคนร้อยธรรมราชา LEAD Self - งานสำเร็จ - ทำงานเป็นทีม - พัฒนาตนเอง	หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะฯ - การทำงานเป็นทีม - การบริหารจัดการเพื่อผลลัพธ์ของงาน - จริยธรรมและคุณธรรม LEAD Self - งานสำเร็จ - ทำงานเป็นทีม - พัฒนาตนเอง	หลักสูตรสร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพหัวหน้างาน - การนำทีม และสร้างแรงจูงใจทีมงาน - การบริหารความขัดแย้ง - จริยธรรมและคุณธรรม LEAD others - นำทีมงาน - บริหารจัดการ - สอนงาน	หลักสูตร Onboarding for New Director - การพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารทางความคิด - การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ - จริยธรรมและคุณธรรม - ผู้บริหารผลงานและทรัพยากร * ข้อเสนอการพัฒนา LEAD Function	หลักสูตรนักบริหารระดับต้น (เนบส.๒) - ทักษะและสมรรถนะทางการบริหาร - การเป็นผู้บังคับแบบที่ดี - ผู้นำที่ปรับเปลี่ยนแปลง * ผลงานวิชาการ LEAD Business - บูรณาการระดับองค์กร - สนับสนุนการสร้างความสำเร็จของงาน	หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะฯ (... อยู่ระหว่างดำเนินการ ...) - LEAD Enterprise - กำหนดทิศทางองค์กร - บูรณาการในองค์กร - สร้างอัตลักษณ์การเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในองค์กร



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



การพัฒนากรอบความคิดและทักษะดิจิทัล
เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล



Digital Skills

1

ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)



ผลลัพธ์ สามารถใช้ประโยชน์เครื่องมือ/ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ หรือพัฒนางาน

2

การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)

การวางนโยบายและ
การกำกับดูแล

ธุรกรรมที่ใช้
เทคโนโลยีดิจิทัล

การคุ้มครองความปลอดภัย
จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผลลัพธ์ สามารถปฏิบัติ ควบคุม หรือกำกับกับการดำเนินการตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง

3

ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)

Direction Execution Influence
Innovation Business Judgement
Collaboration Inspirational Leadership
Building Talent

ผลลัพธ์ เข้าใจบริบทการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล และสามารถแสดงความเป็นผู้นำการปรับเปลี่ยน และพัฒนาด้านดิจิทัลของหน่วยงาน

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา (Digital Technology)

ผลลัพธ์ สามารถใช้ประโยชน์เทคโนโลยีเพื่อ ปรับปรุง พัฒนางาน หรือยกระดับศักยภาพ หน่วยงานเพื่อการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

4

การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร (Digital Service)

ผลลัพธ์ สามารถออกแบบกระบวนการ ปรับปรุงหรือให้บริการด้วย ระบบดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

5

การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)

ผลลัพธ์ สามารถวิเคราะห์ และใช้ประโยชน์ข้อมูล เพื่อประกอบการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาหน่วยงาน รวมถึง แลกเปลี่ยน เชื่อมโยงข้อมูลใน หน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน

6

ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

ผลลัพธ์ ตระหนัก เข้าใจ รับมือ ป้องกัน หรือบริหารจัดการต่อเหตุการณ์ วิกฤตด้านความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์

7

หมายเหตุ

1

2

3

ทักษะพื้นฐานสำหรับกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มเป้าหมาย

4

5

6

7

ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ / งานที่ได้รับมอบหมาย โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงาน



องค์ประกอบสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (HRD Plan)

1 มิติด้านความครบถ้วนของแผนฯ

กำหนดความสำคัญ
ของแผนพัฒนา
บุคลากร และเชื่อมโยง
กับแผนต่าง ๆ

กำหนดวิสัยทัศน์
(ความคาดหวัง)
ของการพัฒนา
บุคลากร

กำหนดวัตถุประสงค์และ
ผลลัพธ์
จากการดำเนินการตาม
แผนพัฒนาบุคลากร

กำหนดประเด็น
ยุทธศาสตร์
และกลยุทธ์การ
พัฒนา

แผนปฏิบัติการ
(Action plan)

2 มิติด้านคุณภาพของแผนฯ

กระบวนการ จัดทำแผนฯ

1. ระบบการจัดเก็บข้อมูล
ด้านกำลังคน/ การแสดงผล
ข้อมูลด้านกำลังคน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้าน
กำลังคน
3. ผลการศึกษาแนวปฏิบัติ
องค์กรต่าง ๆ

ความสอดคล้อง ครบถ้วน

1. ประเด็นความเชื่อมโยง
ของ
แผนระดับต่าง ๆ กับแผน
พัฒนาบุคลากร
2. ประเด็นการวิเคราะห์
องค์กร
ที่เชื่อมโยงไปสู่ประเด็นการ
พัฒนาบุคลากร

HR Analytics

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
กำลังคน ในปัจจุบัน และ
อนาคตตามแผน 5 ปี
2. ผลการกำหนดประเด็น
พัฒนา

สอดคล้องกับแนวทาง การพัฒนาฯ ที่ ก.พ. กำหนด

ต้องมีความสอดคล้อง ครบ
ถ้วน สมบูรณ์อย่างน้อยตาม
แนวทางการพัฒนาบุคลากร
ภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570
ที่ ก.พ. กำหนดใน 3
ประเด็นหลัก

แผนปฏิบัติงานที่มี ความสอดคล้องกัน

แผนปฏิบัติงานสอดคล้อง
เชื่อมโยงกับตัวชี้วัดด้าน
ระยะเวลาและการขับเคลื่อน
การดำเนินการตาม
แผนพัฒนาบุคลากร

การประชาสัมพันธ์และ สร้างการมีส่วนร่วม

1. มีการชี้แจงบุคลากรให้
เห็นความสำคัญของการ
พัฒนา
2. ให้ความสำคัญในกิจกรรม
การติดตามประเมินผลการ
พัฒนา เพื่อนำผลมา
ปรับปรุงพัฒนาบุคลากร