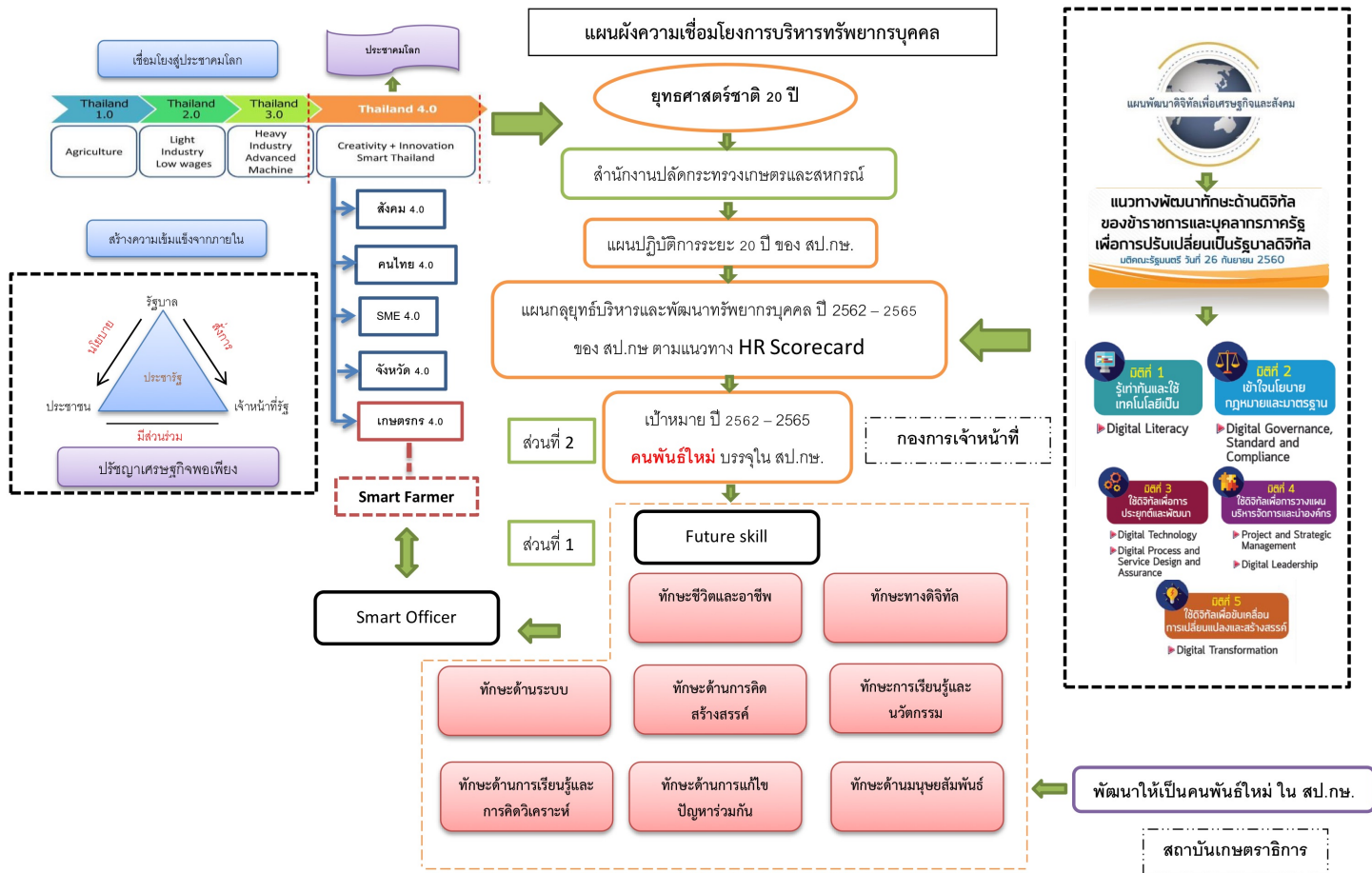


ନିମ୍ନଲିଖିତ ରା.ନ.ପ.

କର୍ମଚାରୀ 2/62

20-21 ଜୁନ 2019

about
↓
HRM
6



แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ เชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

Forces of Change



ทิศทางการพัฒนาประเทศ



การสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

มติคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

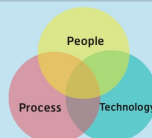


คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
วันที่ 18 มิถุนายน 2561



คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ วันที่ 12 กรกฎาคม 2561

Digital Transformation



การบูรณาการทิศทางการเชื่อมโยง
การดำเนินงาน “การปรับเปลี่ยนภาครัฐ
เป็นรัฐบาลดิจิทัล” และ “การพัฒนากำลังคน
ให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล”
ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและให้มีการใช้
ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า

วัตถุประสงค์

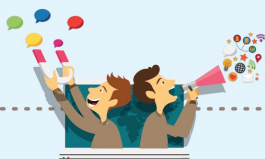


เพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี “กรอบความคิด” และ “ทักษะ” ในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงให้การสนับสนุน
และมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์

คุณลักษณะรัฐบาลดิจิทัลเป้าหมาย



รัฐบาลเปิดและเชื่อมโยง
(Open and Connected Government)



รัฐบาลที่มีความทันสมัย
และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
(Smart Government for Citizen)



วัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ
(Digital Culture)

กลไกการสร้างและพัฒนากำลังคน



Mindset



Strengthen



Skillset



Ecosystem & Digital culture

ประเด็นและแนวทาง 1 การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ให้เป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อน ดิจิทัลไทยแลนด์

เป้าประสงค์หลัก

ผู้บริหารสามารถให้ทิศทางและกำหนดนโยบายเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง และถ่ายทอดเพื่อให้เกิดการปรับตัวทั่วทั้งองค์กร

วิธีการ

- การปรับกรอบความคิดสร้างวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับผู้นำผู้บริหารสูงสุดในการนำองค์กรเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล
- เตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงให้มีความสามารถในการนำองค์กรเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้ยั่งยืน
- พัฒนาและเตรียม CIO ที่มีวิสัยทัศน์และศักยภาพในการปรับเปลี่ยนองค์กรและสร้างความเข้มแข็งการดำเนินงาน

ประเด็นและแนวทาง 2 การเสริมสร้างกำลังคน ศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อน สู่ดิจิทัลไทยแลนด์

เป้าประสงค์หลัก

หน่วยงานภาครัฐมีกำลังคนศักยภาพสูงที่เป็นกลไกไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ มีการปรับปรุงการบริหารจัดการภายในและระบบ HR เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกับนักบินบู่ Service Oriented สร้างความพร้อมเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ

วิธีการ

- การสร้าง พัฒนาคนในบุคลากรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
- การสร้าง พัฒนาคน IT ภาครัฐให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ทุกหน่วยงาน ภาครัฐ หน่วยงาน โครงสร้างองค์กร การจัดการกำลังที่เชื่อมโยงกับภารกิจด้านดิจิทัลภาครัฐ

ประเด็นและแนวทาง 3 การสรรหาและพัฒนา กำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่ เพื่อรองรับการทำงาน ในบริบทดิจิทัลไทยแลนด์

เป้าประสงค์หลัก

บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ สามารถปรับตัวเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทำงานในบริบทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการ

- ระบุทักษะที่จำเป็น วางแผน สร้าง พัฒนา เปลี่ยนย้ายกำลังคนเพื่อรองรับการปรับบริบทการทำงานและการเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์
- สร้าง พัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความเข้าใจกับระบบปรับตัวและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานแบบใหม่
- สรรหาและดึงดูดคนมีสูงเข้าสู่ระบบราชการทุกระดับตำแหน่ง
- กระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านระบบ

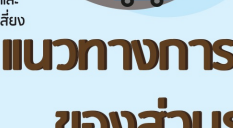
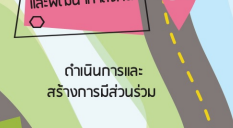
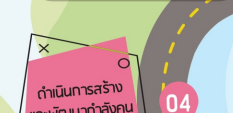
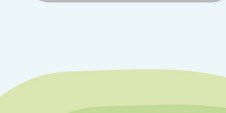
ประเด็นและแนวทาง 4 การสร้างระบบนิเวศ เพื่อการสร้างและพัฒนา กำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์

เป้าประสงค์หลัก

ภาครัฐมีระบบนิเวศเพื่อการดำเนินงานการพัฒนาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ช่วยบุคลากรภาครัฐในการปรับตัวให้ทันกับบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

วิธีการ

- ปรับบริบทองค์กรและกระบวนวิธีรองรับการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์
- สร้าง Digital Environment เพื่อสร้างความคุ้นเคยในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็นสถานที่ทำงานแห่งการเรียนรู้
- ยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการพัฒนาและประเมินทักษะดิจิทัลกับระบบใหม่สำหรับบุคลากรภาครัฐ



แนวทางการดำเนินงาน ของส่วนราชการ

ความเชื่อมโยงของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วิสัยทัศน์ สป.กษ.

ศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการเกษตรและสหกรณ์ ของประเทศภายในปี พ.ศ. 2580



พันธกิจ

- 1) ผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์สู่การปฏิบัติในทุกระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- 2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐของกระทรวง



เป้าหมายด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562 - 2565

- สป.กษ. มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง
- สป.กษ. มีคนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้น



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2562 – 2565
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

สรุปภาพรวมและความเชื่อมโยงระหว่าง

แผนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Action Plan) ประจำปี 2562-2565 และ HR Scorecard 5 มิติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ๕ มิติ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มาตรฐานสากล

๑. โครงการศึกษาและปรับปรุงระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองกับมาตรฐาน

๒. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สป.กษ.

๓. โครงการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ.

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยแนวคิดและเทคโนโลยีสมัยใหม่

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของ สป.กษ. อย่างยั่งยืน

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer

๒. โครงการสร้างสื่อการเรียนรู้จากกรณีศึกษา

๓. โครงการจัดทำคลังความรู้ในเว็บไซต์การจัดการความรู้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล

๑. โครงการพัฒนาส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๕. การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง

๑. โครงการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

๒. โครงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ.

๔. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงานของสำนัก/กองในจดหมายข่าวเกษตรและสหกรณ์

๕. โครงการพัฒนาข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงด้วยการให้ทุนการศึกษาและฝึกอบรม

๖. โครงการสรรหา Young Smart Officer

๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการของ สป.กษ.

ตารางแสดงคุณสมบัติหรือลักษณะที่ต้องการ (Spec)
และทักษะ (Skill) ที่ บุคลากรในอนาคตของ สป.กษ. ควรเป็นอย่างไร

คุณสมบัติหรือลักษณะที่ต้องการ (Spec)	ทักษะ (Skill)	
	ทักษะด้านความรู้ (Hard Skills)	ทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skill)
รู้จักคิดวิเคราะห์หาเหตุผล	การวางแผนกลยุทธ์	การประสานงานร่วมกัน
สนใจและพร้อมเรียนรู้อยู่ตลอด	การคิดเชิงระบบ	การทำงานเป็นทีม
รู้จักตนเอง	การบริหารคน	การเจรจาต่อรอง
กล้าคิดและลงมือปฏิบัติ	การจัดการเรื่องการเงิน	มารยาททางสังคม
มีวิธีการจัดการปัญหาที่ดี	การเชื่อมโยงแนวคิดกับเทคโนโลยี สารสนเทศ	ทักษะคดีด้านบวกต่อองค์กร
ความน่าเชื่อถือ	ภาษาต่างประเทศ	การสร้างแรงจูงใจ
วิสัยทัศน์ไกล เป็นคนดี และมอง ภาพมุมบวก	การจัดการด้านฐานข้อมูล (ด้าน การเกษตร) ทั้งในรูปแบบออนไลน์ และดิจิทัล	การบริหารเวลา
รักการแบ่งปัน และให้ความ ร่วมมือ		ความยืดหยุ่น
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง		มนุษย์สัมพันธ์ จิตบริการ
		พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

บรรจบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็น “คนพันธุ์ใหม่” ทดแทนอัตราเกษียณ โดยการพิจารณาคัดเลือก
บุคคลเข้ารับราชการในสังกัด สป.กษ. ที่มีคุณสมบัติเป็น “คนพันธุ์ใหม่” เช่น มีความสามารถด้านภาษา ด้านการ
คิด วิเคราะห์ ด้านคณิตศาสตร์และเศรษฐมิติ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล หรือ
นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) เพื่อรองรับบทบาทการเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบาย (Policy
Driven) และยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ในอนาคต