

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ)
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร เพื่อบุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน กรมปศุสัตว์ จึงได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการพัฒนาที่มีเป้าหมาย ชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้าง ความสุขในการปฏิบัติงาน การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ในรูปแบบดิจิทัลและบุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผล การพัฒนาที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ประกอบด้วยประเด็นการพัฒนา ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยนำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวชี้วัด "ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา" เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินไปอย่างมีทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถตอบสนองต่อพันธกิจขององค์กร ตลอดจนความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบแนวทาง หรือ แผนปฏิบัติการ ที่สร้างขึ้นเฉพาะบุคคล เพื่อแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่น ๆ (KSAOs) ตาม “เป้าหมายการพัฒนา” การพัฒนาจะต้องตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น การจัดท ำ IDP จึงเป็นกระบวนการที่ ต้องมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าของ IDP และได้ข้อสรุปเพื่อให้สามารถพัฒนาได้ตาม แผนที่ตั้งไว้ จึงส่งผลให้การพัฒนา IDP สะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่าง การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล และความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง การเลือกประเด็น พัฒนารายบุคคลที่ดี ควรเป็นการพัฒนาที่ได้ประโยชน์สูงสุด (High-payoff Development) หมายถึง การ ทำความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับสิ่งที่กลุ่มงาน/หน่วยงาน และองค์การต้องการโดยเลือกพัฒนาในสิ่งที่ สอนงตอบต่อทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล (Personal Goals/Needs) เป้าหมายของหน่วยงาน (Group Goals/Needs) และ เป้าหมายองค์การ (Organization Goals/Needs) เมื่อความต้องการทั้ง ๓ ส่วนสอดคล้องกันแล้วก็มีแนวโน้มที่บุคคลนั้น จะมีความรับผิดชอบในการนำเอา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะไปปรับใช้ให้เป็นประโยชน์กับ ทีมงาน/กลุ่มงาน และกิจกรรม เพื่อการพัฒนา ก็จะได้รับ การสนับสนุนเพราะจะท ำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าได้

บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- ๑) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๒) หัวหน้ากลุ่ม / หัวหน้าฝ่าย
- ๓) เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทั่วไป

ขั้นตอน...

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ขั้นตอนหลักในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มี ๖ ขั้นตอน คือ

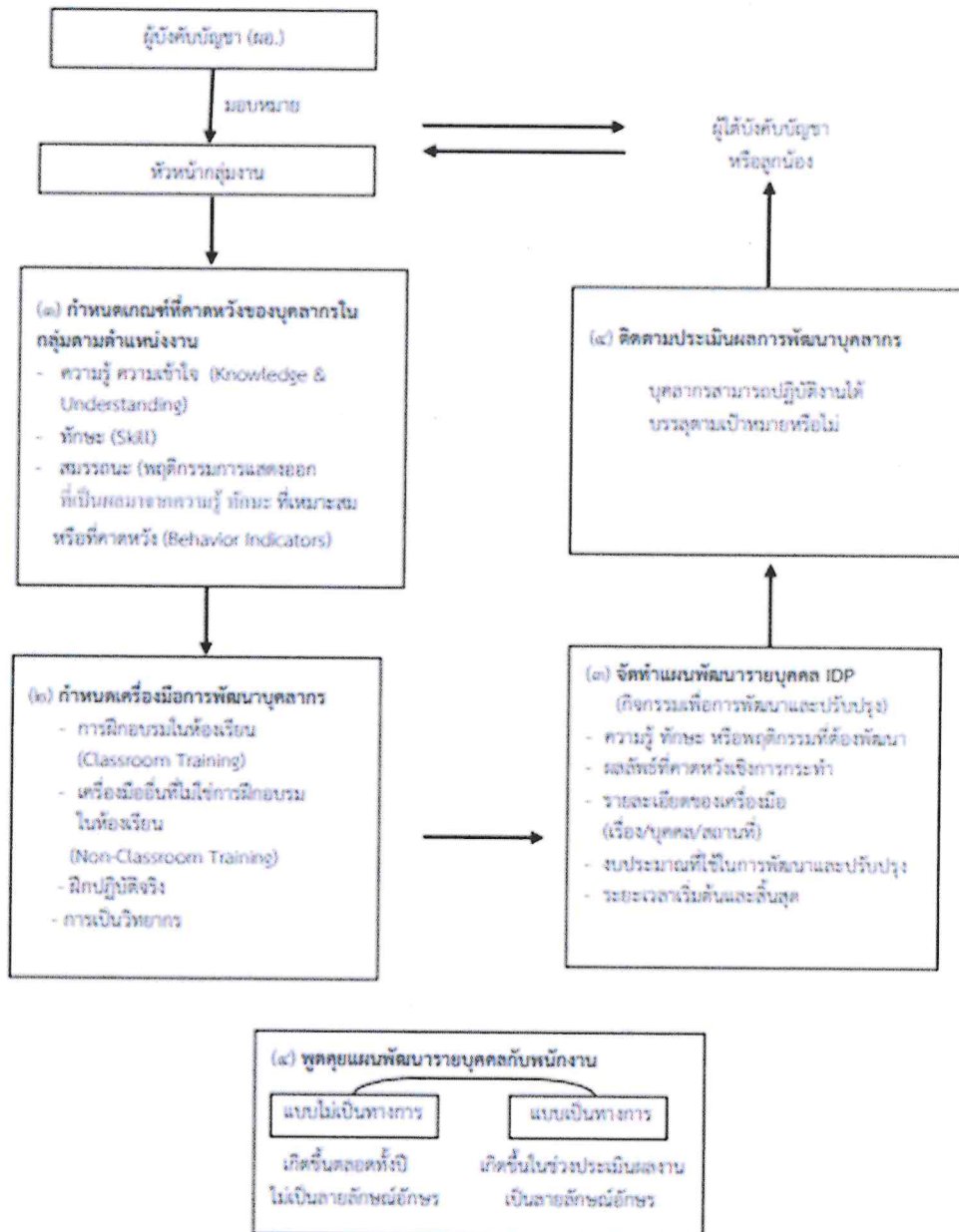
ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดสรรพคุณมาตรฐานความสามารถที่ต้องการให้ตรงกับตำแหน่ง และงานที่ปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สามารถอธิบายเป็นแผนภาพขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลได้ดังต่อไปนี้



รายละเอียด...

รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร

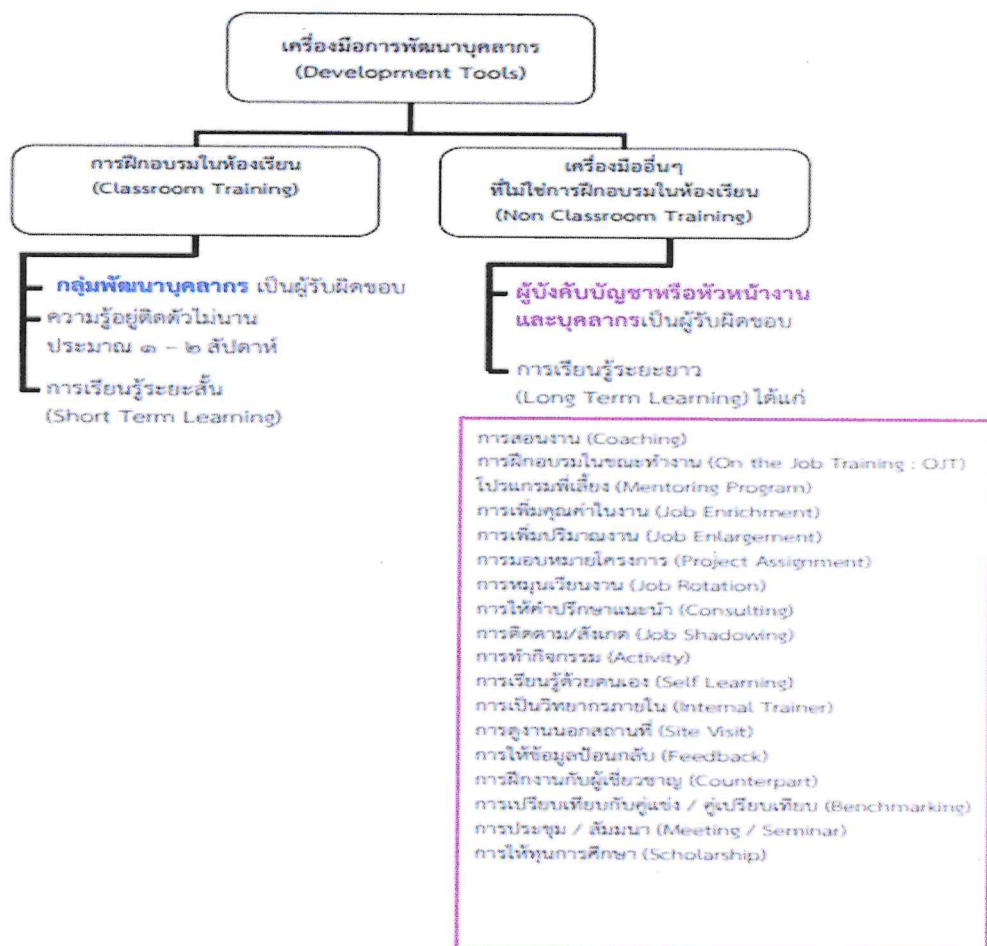
ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จากผลการประเมินความสามารถของบุคลากรจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าความสามารถใดเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องเลือกจุดอ่อนนี้มาพัฒนา ก่อน จากนั้นจึงกำหนดเครื่องมือในการพัฒนา (Development Tools)

ขั้นตอนที่ ๔ การพูดคุยแผนการพัฒนากับบุคลากร หรือที่เรียกว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้อง สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รวมทั้งโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติตามเครื่องมือการพัฒนาความสามารถที่กำหนดไว้ใน IDP

ขั้นตอนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร – ขั้นตอนนี้จะเกิดขึ้นหลังจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ที่กำหนดขึ้นแล้ว โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ในการติดตามผลการพัฒนาความสามารถของบุคลากรโดยให้นำแบบประเมินผลที่กองฝึกอบรมจัดนำไปใช้

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools)

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนการดำเนิน...

ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะที่ต้องการ พัฒนา (๑)	เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ใช้ดำเนินการการพัฒนาบุคลากร												การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร (ตามตัวชี้วัดบังคับ)				
			๒๕๖๘																
			พ.ย. ๒๕๖๗	ธ.ค. ๒๕๖๗	ม.ค. ๒๕๖๘	ก.พ. ๒๕๖๘	มี.ค. ๒๕๖๘	เม.ย. ๒๕๖๘	พ.ค. ๒๕๖๘	มิ.ย. ๒๕๖๘	ก.ค. ๒๕๖๘	ส.ค. ๒๕๖๘	ก.ย. ๒๕๖๘						
ประเมินตนเองสมัครงาน ดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ. และ DGA	ข้าราชการ/ พนักงานราชการในสังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ทำแบบประเมินผ่านเว็บไซต์ https://dgsa.tpdqi.go.th														ประเมินตนเองด้านทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการได้แก่ ระบบของสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) หรือ DGA ผ่านเว็บไซต์ https://dgsa.tpdqi.go.th			
ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)	ข้าราชการ/ พนักงานราชการใน สังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)															แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร(ตัวชี้วัดภาคบังคับ)		
																	ประชุมคณะทำงานและผู้เข้าร่วม(ข้าราชการ/พนักงานราชการฯ		
																		ดำเนินการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์	
																		นำความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาฯ	
																			วางแผน วิเคราะห์ประเด็นความรู้ ทักษะ ความสามารถฯ
ทักษะในการ ปฏิบัติงานเพื่อ ขับเคลื่อนภารกิจ ภาครัฐอย่างมี ประสิทธิภาพ	ข้าราชการ/ พนักงานราชการใน สังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘	การเรียนรู้ทางไกล โดยสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)															รายงานผลการพัฒนาบุคลากร(ตัวชี้วัดภาคบังคับ)		
																		แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร(ตัวชี้วัดภาคบังคับ)	
																			ประชุมคณะทำงานและผู้เข้าร่วม(ข้าราชการ/พนักงานราชการฯ
																			ดำเนินการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์
																	วางแผน วิเคราะห์ประเด็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ		
																	รายงานผลการพัฒนาบุคลากร(ตัวชี้วัดภาคบังคับ)ระดับ		

สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

แผนการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีเป้าหมายเพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรใน ๒ ทักษะหลัก คือทักษะดิจิทัล (Digital Skills) และ ทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Public Sector Work Skills) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้การทำงานในยุครัฐบาลดิจิทัลมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรเป้าหมายคือข้าราชการ ๑๗ คน และพนักงานราชการ ๑๐ ๘๐ รวม ๒๗ คน โดยทุกคนได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ครบถ้วน ๑๐๐% ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นำเอา <https://learningportal.ocsc.go.th> เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากร่วมกันพิจารณาแล้ว ดังนี้ ๑. เป็นแหล่งความรู้ที่เชื่อถือได้และตรงตามภารกิจ Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. เป็นแพลตฟอร์มที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานราชการโดยตรง เนื้อหาจึงมีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐโดยเฉพาะ เช่น "การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์" ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงานจริง ๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) ระบบนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ตลอดเวลาและจากทุกที่ ช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ตามความสนใจและตามจังหวะเวลาของตนเอง ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่น โดยไม่ต้องรอการจัดอบรมแบบรวมกลุ่มเพียงอย่างเดียว ๓. ลดต้นทุนและเพิ่มความสะดวก การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม เช่น ค่าเดินทาง ค่าวิทยากร และค่าสถานที่ ทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรจำนวนมากได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๔. รองรับการประเมินผลการเรียนรู้ ระบบ Learning Portal มีฟังก์ชันที่ช่วยในการติดตามความคืบหน้าและการประเมินผลการเรียนรู้ ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดไว้ใน IDP (Individual Development Plan) หรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่ตั้งไว้ บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๑. ทักษะดิจิทัล (Digital Skills)

ช่องทางการประเมิน: บุคลากรสามารถประเมินตนเองผ่านระบบของสำนักงาน ก.พ. และ DGA (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล) ที่เว็บไซต์ <https://dg-sa.tpqi.go.th> เพื่อทราบระดับทักษะดิจิทัลของตนเอง หัวข้อการพัฒนา ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้กำหนดหัวข้อประเด็นการนำหลักสูตร "การออกแบบองค์กรดิจิทัล" (DS๑๐) และ หลักสูตร Data Analytics (DS๑๒) ที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกที่จะเรียน ๑ หลักสูตร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปรับตัวขององค์กรสู่ยุคดิจิทัล ช่องทางการศึกษาเรียนรู้: บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. ที่เว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th>

๒. ทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Public Sector Work Skills) ช่องทางการศึกษาเรียนรู้: บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน OCSC Learning Portal ของสำนักงาน ก.พ. ที่เว็บไซต์ <https://learningportal.ocsc.go.th>

ประเด็นการนำหลักสูตร "การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์" (Systematic and Creative Thinking) (sl๕๒) หรือ หลักสูตร “ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม” (SLo๖) เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเลือกที่จะเรียน ๑ หลักสูตร ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ทักษะนี้เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบันได้ แก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ การทำงานในภาครัฐมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ซับซ้อนและมีหลายปัจจัย การคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหา แยกแยะองค์ประกอบ และมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ได้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถกำหนดแนวทางการแก้ไขได้อย่างตรงจุด ไม่ใช่การแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ สร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ การคิดอย่างสร้างสรรค์ช่วยให้บุคลากรไม่ยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม แต่สามารถคิดค้นนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ๆ ในการให้บริการประชาชน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน เมื่อบุคลากรสามารถคิดอย่างเป็นระบบได้ จะสามารถออกแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของภาครัฐที่ต้องคำนึงถึงความโปร่งใสและประสิทธิภาพ

ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ประเมินผลการนำความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. ไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลนำเข้าในการพัฒนาและปรับปรุง การจัดโครงการหรือหลักสูตรต่อไป โดยนำข้อมูลจากผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และ ค่าคะแนนจากผลเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. ก่อนเรียน/หลังเรียน และหลักฐานใบประกาศนียบัตรและผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการเรียนรู้ ของข้าราชการ จำนวน ๑๗ คน และพนักงานราชการ ๑๐ คน การเรียนรู้หลักสูตร "ทักษะด้านการออกแบบองค์กรดิจิทัล" และ หลักสูตร “การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ โดย ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประเมินผลการนำความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการสรุปผลการพัฒนาบุคลากรการจัดการเรียนรู้ทั้ง ๒ หลักสูตรดังกล่าวว่าประสบความสำเร็จหรือไม่ สามารถนำผลการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร

ผลลัพธ์ที่คาดหวังแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

การดำเนินการแผนการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ) ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะช่วยให้บุคลากรในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน ๑๗ คน พนักงานราชการ จำนวน ๑๐ คน รวมทั้งสิ้น ๒๗ คน ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะหลัก คือ ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) และ ทักษะในการปฏิบัติงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Public Sector Work Skills) อย่างครบถ้วนและเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามตัวชี้วัดที่กรมปศุสัตว์กำหนดต่อไป

ลงชื่อ..... (ผู้บังคับบัญชา)

(นายกิตติกร เจนไพบูลย์)

ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

รูปภาพประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร (ตัวชี้วัดบังคับ)
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

