

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

| ยังไม่ได้ดำเนินการ | อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ | ระดับการพัฒนาองค์การ | การประเมินตนเอง | ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. |
|--------------------|---------------------------|----------------------|--|--------------------------------|
| | ✓ | Basic | <ul style="list-style-type: none"> ☑ มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรที่หน่วยงานจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ เพื่อตอบสนองต่อบทบาทภารกิจยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ☑ มีการวางแผนกำลังคน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ที่มีในปัจจุบัน | ผ่าน |
| | | Advance | <ul style="list-style-type: none"> ☑ มีการนำผลการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังมาใช้ในการวางแผนกำลังคน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ☑ มีระบบการประเมินผลบุคลากรด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ☑ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตน | ผ่าน |
| | | Significance | <ul style="list-style-type: none"> ☑ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเสริมด้านต่างๆ จากผู้บริหาร จนเกิดผล ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ☑ การเสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ ☑ การส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับแนวทางการทำงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สอดรับกับภารกิจและความท้าทายในปัจจุบัน | ผ่าน |

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์

| ยังไม่ได้ ดำเนินการ | อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ | ระดับ การพัฒนา องค์กร | การประเมินตนเอง | ผลการประเมินของ สำนักงาน ก.พ.ร. |
|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|--|---|
| | ✓ | Basic | <ul style="list-style-type: none"> ☑ มีการสร้างบรรยากาศการทำงานทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์กร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ☑ ด้านสุขภาพอนามัย ☑ ด้านความปลอดภัย ☑ ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ☑ Smart office (มีการนำเทคโนโลยีเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกภายในองค์กร) ☑ การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพสูง ☑ มีการจัดสรรทรัพยากรหรือจัดทําระบบการทำงานที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร หรือตามความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร | ผ่าน |
| | | Advance | <ul style="list-style-type: none"> ☑ มีมาตรฐานการทำงานของบุคลากร มีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการทำงานมีจริยธรรมตรวจสอบได้ ☑ มีผังการจัดการการมอบอำนาจและขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที ☑ มีการทำงานเป็นทีม เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน มีการพูดคุยหารือ เปิดรับความคิดเห็น ทั้งร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับลักษณะการทำงานพร้อมรับความเสี่ยง และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน ☑ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร | ผ่าน |
| | | Significance | <ul style="list-style-type: none"> ☑ มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับทั้งภายในและภายนอกในลักษณะทีมสหสาขาวิชา เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเป็นทีมสมรรถนะสูง สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่างการดำเนินการที่สำคัญ กรมมีการทำงานเป็นทีม และมีการสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ เครือข่ายสื่อมวลชน เครือข่ายจังหวัด | ไม่ผ่าน หมวด 5 ควรยกตัวอย่างการจัดตั้งคณะทำงาน หรือทีมงานที่ลักษณะทีมสหสาขาวิชาในการร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (ระบุว่าเรื่องใด) และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนเรื่องใด ผลจากการดำเนินงานเป็นอย่างไร |

หมายเหตุ: ตัวหนังสือ สีเขียว ในส่วนของการประเมินตนเองทุกประเด็นการประเมิน เป็นการอธิบายเพิ่มเติมจากหน่วยงานรับผิดชอบแต่ละหมวด

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ

| ยังไม่ได้ ดำเนินการ | อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ | ระดับ การพัฒนา องค์กร | การประเมินตนเอง | ผลการประเมินของ สำนักงาน ก.พ.ร. |
|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|--|------------------------------------|
| | ✓ | Basic | <input checked="" type="checkbox"/> ปลุกฝังค่านิยมในการทำงาน สร้างกลไกจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง มีการทบทวนปรับปรุงเมื่อเหมาะสม <input checked="" type="checkbox"/> มีการกำหนด สื่อสาร ถ่ายทอด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ | ผ่าน |
| | | Advance | <input checked="" type="checkbox"/> มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อผลลัพธ์ขององค์กร <input checked="" type="checkbox"/> องค์กรมีการหาสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานและนำไปสู่การแก้ไข การพัฒนา การออกแบบกระบวนการที่เหมาะสม สอดคล้องกับการมีผลปฏิบัติงานที่ดี | ผ่าน |
| | | Significance | <input checked="" type="checkbox"/> มีกระบวนการในการปรับแนวคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้เป็น ผู้ประกอบการภาครัฐที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างคุณค่า เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม | ผ่าน |

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร

| ยังไม่ได้ ดำเนินการ | อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ | ระดับ การพัฒนา องค์กร | การประเมินตนเอง | ผลการประเมินของ สำนักงาน ก.พ.ร. |
|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|---|------------------------------------|
| | ✓ | Basic | <ul style="list-style-type: none"> ☑ มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง เช่น <ul style="list-style-type: none"> ☑ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ☑ ด้านความรู้ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับพันธกิจหลัก และยุทธศาสตร์องค์กร ด้านความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัล นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ ☑ ด้านการบริหาร การแก้ปัญหาความสามารถในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทักษะทางด้านอารมณ์อื่น ๆ ☐ อื่นๆ ระบุ ☑ มีการจัดทำหลักสูตรการอบรมให้เป็นปัจจุบัน และมีการทบทวนระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | ผ่าน |
| | | Advance | <ul style="list-style-type: none"> ☑ มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อภารกิจ สมรรถนะหลัก หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ☑ การเรียนรู้ มีการกำกับติดตามเป้าหมาย และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบมีการวัดผลหลังการอบรม (นอกเหนือจากความพึงพอใจ) ☑ มีการสำรวจความต้องการ มีการจัดสรรให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่ขอเข้าร่วมได้ตามความเหมาะสม | ผ่าน |

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)

| ยังไม่ได้ ดำเนินการ | อยู่ระหว่าง เริ่ม ดำเนินการ | ระดับ การพัฒนา องค์การ | การประเมินตนเอง | ผลการประเมินของ สำนักงาน ก.พ.ร. |
|------------------------|-----------------------------------|------------------------------|--|---|
| | | Significance | <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> การจัดทำหลักสูตรต่างๆ มีการประเมินผล และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับเป้าหมายและการพัฒนางานได้ (ตามที่ระบุไว้ในระดับ basic) <input checked="" type="checkbox"/> บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ มีความคิดเชิงวิฤติ สามารถตัดสินใจในเชิงซับซ้อนได้ <input checked="" type="checkbox"/> บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัล ซึ่งหน่วยงานมีแนวทางการวิเคราะห์การพัฒนาการประเมินผลเพื่อให้เกิดผล ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> บุคลากรทุกระดับเข้าใจประโยชน์และข้อจำกัดของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนใช้งาน พร้อมเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ <input checked="" type="checkbox"/> บุคลากรทุกระดับ ตระหนักถึงความจำเป็นและความเสี่ยงของเทคโนโลยี เพื่อการทำงานและการสื่อสารได้ดี <input checked="" type="checkbox"/> บุคลากรมีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย เข้าใจประเด็นที่มีความละเอียดอ่อนทางสังคมและจริยธรรมอันเกิดจากการใช้เทคโนโลยี <input checked="" type="checkbox"/> บุคลากรเข้าใจสิทธิ (privacy) ลิขสิทธิ์ การนำข้อมูลออนไลน์มาใช้งาน เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างเหมาะสม <input checked="" type="checkbox"/> บุคลากรทุกระดับสามารถเลือกใช้งานเครื่องมือต่างๆ ด้านดิจิทัลได้หลากหลาย และสามารถประยุกต์ใช้ในงานได้ดีเหมาะสมกับสถานการณ์ | <div style="background-color: #28a745; color: white; padding: 5px; display: inline-block; border-radius: 5px;">ผ่าน</div> |