| **หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร** |
| --- |
| **ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0** |
| **ยังไม่ได้ดำเนินการ** | **อยู่ระหว่างเริ่มดำเนินการ** | **Basic** | **Advance** | **Significance** |
| 5.1 การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ |
|  |  | มีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรที่หน่วยงานจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ เพื่อตอบสนองต่อบทบาทภารกิจยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคตมีการวางแผนกำลังคน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ที่มีในปัจจุบัน | มีการนำผลการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังมาใช้ในการวางแผนกำลังคน เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตมีระบบการประเมินผลบุคลากรด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตน | มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคลการส่งเสริมด้านต่างๆ จากผู้บริหาร จนเกิดผล ดังนี้การเสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากร ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับแนวทางการทำงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สอดรับกับภารกิจและความท้าทายในปัจจุบัน |
| 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ |
|  |  | มีการสร้างบรรยากาศการทำงานทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวกและเกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์การ ดังนี้ด้านสุขภาพอนามัยด้านความปลอดภัยปรับปรุงสถานที่ทำงานSmart office (มีการนำเทคโนโลยีเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกภายในองค์การ)การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพสูงมีการจัดสรรทรัพยากรหรือจัดทำระบบการทำงานที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร หรือตามความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร | มีมาตรฐานการทำงานของบุคลากร มีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการทำงานมีจริยธรรมตรวจสอบได้มีผังการจัดการการมอบอำนาจและขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงทีมีการทำงานเป็นทีมเพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน มีการพูดคุยหารือ เปิดรับความคิด รวมทั้งร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับลักษณะการทำงาน พร้อมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกันมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร | มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับทั้งภายในและภายนอก ในลักษณะทีมสหสาขาวิชาเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เป็นทีมสมรรถนะสูง สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิผล ยกตัวอย่างการดำเนินการ ที่สำคัญ……………………………………….. |
| 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ |
|  |  | ปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน สร้างกลไกจูงใจกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง มีการทบทวนปรับปรุงเมื่อเหมาะสมมีการกำหนด สื่อสาร ถ่ายทอด เพื่อสร้าง วัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ | มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อผลลัพธ์ขององค์การองค์การมีการหาสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่การแก้ไขการพัฒนา การออกแบบกระบวนการที่เหมาะสม สอดคล้องกับการมีผลปฏิบัติงานที่ดี | มีกระบวนการในการปรับแนวคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกระดับ เพื่อให้เป็นผู้ประกอบการภาครัฐที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม |
| 5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร |
|  |  | มีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง เช่นด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์องค์การ ด้านความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัล นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆด้านการบริหาร การแก้ปัญหา ความสามารถในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทักษะทางด้านอารมณ์อื่น ๆอื่นๆระบุ………มีการจัดทำหลักสูตรการอบรมให้เป็นปัจจุบันและมีการทบทวนระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อภารกิจ สมรรถนะหลัก หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการเรียนรู้ มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบมีการวัดผลหลังการอบรม (นอกเหนือจากความพึงพอใจ)มีการสำรวจความต้องการ มีการจัดสรรให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่ขอเข้าร่วมได้ตามความเหมาะสม | การจัดทำหลักสูตรต่างๆ มีการประเมินผล และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรแต่ละกลุ่มให้สอดคล้องกับเป้าหมายและการพัฒนางานได้ (ตามที่ระบุไว้ในระดับ basic)บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายมึความรอบรู้ มีความคิดเชิงวิกฤติสามารถตัดสินใจในเชิงซับซ้อนได้บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัล ซึ่งหน่วยงานมีแนวทางการวิเคราะห์การพัฒนา การประเมินผล เพื่อให้เกิดผล ดังนี้บุคลากรทุกระดับเข้าใจประโยชน์ และข้อจำกัด ของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ตนใช้งาน พร้อมเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆบุคลากรทุกระดับ ตระหนักถึงความจำเป็น และความเสี่ยงของเทคโนโลยีเพื่อการทำงานและการสื่อสารได้ดีบุคลากรมีความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย เข้าใจประเด็นที่มีความละเอียดอ่อนทางสังคม และจริยธรรม อันเกิดจากการใช้เทคโนโลยีบุคลากรเข้าใจสิทธิ (privacy) ลิขสิทธิ์ การนำข้อมูลออนไลน์มาใช้งาน เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างเหมาะสมบุคลากรทุกระดับสามารถเลือกใช้งานเครื่องมือต่างๆ ด้านดิจิทัลได้หลากหลายและสามารถประยุกต์ใช้ในงานได้ดี เหมาะสมกับสถานการณ์ |