

การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๔

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า

- **วัตถุประสงค์**

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน การเตรียมพร้อมบุคลากรในยุคดิจิทัล และพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

- **กรอบการดำเนินงานและหลักสูตรฝึกอบรม ปี ๒๕๖๔**

(๑) **พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรพร้อมรับวิถี New Normal** มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมความพร้อมในการเป็นผู้นำ (Talent Management) และยกระดับบุคลากรเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานใน ๔ หัวข้อหลัก ได้แก่

- Data Analytic การวิเคราะห์ข้อมูล และมองให้ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในแต่ละภารกิจของกรม อาทิ การนำข้อมูลนิติบุคคลมาใช้ในการจัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจ

- Digital Transformation เสริมความรู้และพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือ Digital เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดขั้นตอนและปรับปรุงกระบวนการ ตลอดจนการนำเสนอบริการใหม่ให้กับประชาชน

- Service Excellence อาทิ การออกแบบบริการ (Service Design) การสื่อสารเพื่อสร้างทีมบริการ การปรับปรุงมาตรฐานบริการ การจัดการข้อร้องเรียน เป็นต้น

- Functional course โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้ตามความสนใจเฉพาะราย ในรูปแบบ DIY (Develop It Yourself) Voucher ซึ่งเป็นการออกแบบการเรียนรู้ในหัวข้อ/สถาบันที่ตนเองสนใจ โดยกรมสนับสนุนค่าใช้จ่ายตามระดับ/ตามหลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ ทุกหลักสูตรต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมก่อนเข้าร่วมอบรม

(๒) **เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข** มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร และสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรม

- **การส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร** โดยผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้างาน เป็นผู้รับผิดชอบสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ดังนี้

(๑) **พัฒนาสมรรถนะรายบุคคล** ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) โดยเพิ่มเติมแนวทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งในแต่ละสมรรถนะให้ใช้ ๓ เครื่องมือ ตามโมเดลการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ ได้แก่

- การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (On the job training) ผ่านการมอบหมายงาน โครงการพิเศษ การหมุนเวียนงาน การศึกษาดูงาน โดยมีผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ร้อยละ ๗๐

- การแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การโค้ช (Coaching) พี่เลี้ยง (Mentoring) การติดตามเรียนรู้จากผู้บริหาร (Shadowing) ร้อยละ ๒๐

- การฝึกอบรม (Training) ทั้งในห้องเรียนและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ ๑๐

(๒) กระตุ้นให้ทีมงานเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยบุคลากรจะต้องเข้าร่วมอบรมหลักสูตร ทั้งภายในและภายนอกตามที่กรมเห็นชอบ ไม่น้อยกว่า ๒ หลักสูตร ต่อรายต่อปี ประกอบด้วย ด้านการพัฒนา ศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร และด้านเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข อย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือมากกว่าตามความสนใจของบุคลากร

โดยการพัฒนาศักยภาพฯ ดังกล่าว ให้จัดทำเป็น **แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)** และจัดส่งพร้อมกับแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งสามารถเป็นหลักฐานแสดงความสำเร็จพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะเพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่างๆ และเตรียมความพร้อมสำหรับเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career Path) ต่อไป

- **ผลลัพธ์ (Outcome) จากการดำเนินงาน**

(๑) **ระดับรายบุคคล** บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มเติมจากการฝึกอบรม เตรียมความพร้อม ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพตนเองในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต

(๒) **ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม)** บุคลากรเกิดทักษะในการทำงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เจ้าของงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น อีกทั้งช่วยให้ ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้างานมีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานและถ่ายทอดประสบการณ์ได้

(๓) **ระดับกรม** บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นเป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญ สามารถส่งมอบบริการ แก่ประชาชนและภาคธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาต่อยอดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตุลาคม ๒๕๖๓