

โครงการส่งเสริมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการและจังหวัด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

“การพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional)

ให้แก่ทรัพยากรบุคคลในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด (HR Unit)

ในสำนักงานจังหวัด และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย”

หลักสูตรการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๗๖ บัญญัติว่า “รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ” และหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ ข. (๔) “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ”

๑.๒ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนา ส่งเสริม เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้กำหนดยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกระดับให้ได้รับความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมี “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และถือเป็นภารกิจสำคัญที่สำนักงาน ก.พ. จะต้องพัฒนานักทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ครอบคลุมทั่วถึง นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชนและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ สำนักงาน ก.พ. ได้มีบันทึกความเข้าใจระหว่างสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย ที่จะร่วมมือกันและให้การสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติราชการของจังหวัดในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ มีแนวทางที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และข้อกำหนดของกฎหมาย อีกทั้งมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในเชิงยุทธศาสตร์ ดังนั้น ศูนย์สร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและท้องถิ่น (ศท.) สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จึงมีภารกิจหลักที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. และบันทึกความเข้าใจดังกล่าว โดยการบูรณาการกิจกรรมร่วมกับสำนัก/สถาบัน/ศูนย์ต่าง ๆ ในสำนักงาน ก.พ.

รวมทั้งกระทรวงมหาดไทย และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกจัดฝึกอบรมพัฒนานักทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มืออาชีพ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับพื้นที่ และรองรับนโยบายแห่งรัฐและการปฏิรูปประเทศ ตามยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) และนโยบายที่ลงสู่ภูมิภาคตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับภูมิภาคให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเตรียมความพร้อม HR Unit ให้สามารถบริหารจัดการกำลังคนในเชิงยุทธศาสตร์จังหวัดให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างนักทรัพยากรบุคคลในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด (HR Unit) ให้เป็นนักทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดในเชิงยุทธศาสตร์ ในฐานะหุ้นส่วน (Partner) ของสำนักงาน ก.พ. ด้วยความมุ่งมั่นและมั่นใจ

๒.๒ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของนักทรัพยากรบุคคลและเจ้าหน้าที่ในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด (HR Unit) ให้สามารถปฏิบัติงานทั้งในฐานะที่ปรึกษาด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด และหน่วยงานในภูมิภาค และการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย

๓. รายละเอียดหลักสูตร

กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) หลักสูตรการบริหารผลการปฏิบัติราชการพัฒนาขึ้นสำหรับนักทรัพยากรบุคคลในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด (HR Unit) ในสำนักงานจังหวัด และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้มีองค์ความรู้และเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับกฎ ระเบียบของ ก.พ. และมีทักษะในการบริหารจัดการงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการให้ความรู้ และการฝึกคิด วิเคราะห์เพื่อปฏิบัติงาน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านการเรียนรู้ ๓ กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้ทางไกล (E-Learning)

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงานและมองเห็นแนวทางในการนำมาใช้เพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

วิธีการฝึกอบรม เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

ระยะเวลาการฝึกอบรม ๒๐ ชั่วโมง

เนื้อหาของวิชา แบ่งออกเป็น ๕ หัวข้อวิชา

หัวข้อวิชา	ขอบเขตเนื้อหาวิชา
PC ๒๙ ความรู้พื้นฐานด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (๕ ชั่วโมง)	วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการ และขั้นตอนที่กำหนดในหลักเกณฑ์ และเข้าใจบทบาทของนักทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (๑) ภาพรวมระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ

หัวข้อวิชา	ขอบเขตเนื้อหาวิชา
	<p>(๒) กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>(๓) ขั้นตอนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p>
<p>PC ๐๕ HR Scorecard (๖ ชั่วโมง)</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้สามารถอธิบายความหมายและความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็น “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” กับการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดตามแนวทาง HR Scorecard</p> <p>(๑) แนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(๒) Human Resource Scorecard กับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(๓) การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดตามแนวทาง HR Scorecard</p> <p>(๔) การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard</p>
<p>PC ๒๑ การจัดทำตัวชี้วัด (๓ ชั่วโมง)</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะช่วยผลักดันให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับสอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายขององค์กร</p> <p>(๑) หลักการกำหนดตัวชี้วัด</p> <p>(๒) วิธีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล</p> <p>(๓) ข้อเสนอแนะในการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล</p>
<p>PC ๑๒ การประเมินผล การปฏิบัติงาน (๓ ชั่วโมง)</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้สามารถอธิบายความหมาย แนวคิด หลักการ เป้าหมายและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบต่าง ๆ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือนได้ สามารถระบุขั้นตอนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แนวคิด วิธีการประเมินสมรรถนะ และหลักการแจ้งผลการประเมินตลอดจนนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง</p> <p>(๑) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือน</p> <p>(๓) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>(๔) การประเมินสมรรถนะ</p> <p>(๕) การแจ้งผลการประเมิน</p>
<p>PC ๐๘ การบริหาร ค่าตอบแทน (๓ ชั่วโมง)</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้สามารถอธิบายความหมาย และองค์ประกอบของค่าตอบแทน ตลอดจนเป้าหมาย แนวคิด หลักการ และกระบวนการบริหารค่าตอบแทน เพื่อเรียนรู้แนวทางการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนและระบุลักษณะโครงสร้างเงินเดือนแบบต่าง ๆ ได้ รวมทั้งแนวคิด และวิธีการของระบบบริหารค่าตอบแทนใหม่</p>

หัวข้อวิชา	ขอบเขตเนื้อหาวิชา
	(๑) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน (๒) แนวคิด และกระบวนการบริหารค่าตอบแทน (๓) แนวทางการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน (๔) ระบบบริหารค่าตอบแทนใหม่

เกณฑ์การผ่านการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเรียนรู้ให้ครบทุกหัวข้อวิชาและผ่านการฝึกอบรมทุกหัวข้อวิชาตามที่กำหนดในหลักสูตร

กิจกรรมที่ ๒ การสะท้อนการเรียนรู้จากการเรียนรู้ทางไกล (E-learning Lesson Learned)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากบทเรียน E-Learning
๒. เพื่อให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถนำไปใช้เป็น

แนวทางการปฏิบัติงานต่อไป

วิธีการฝึกอบรม สะท้อนการเรียนรู้ผ่านแบบฟอร์มการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ.

ประเด็นคำถาม

- สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเรียน E-Learning
- ปัญหา/อุปสรรคที่พบในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (กรณีตัวอย่าง)
- คำถาม/ข้อสงสัยที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม

กิจกรรมที่ ๓ การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนออนไลน์ (Online Training)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สามารถอธิบายแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดได้ตามหลักการ/ทฤษฎี และสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการ

๒. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามเป้าหมายของจังหวัดได้ดียิ่งขึ้น

คุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรม นักทรัพยากรบุคคลและเจ้าหน้าที่ในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานจังหวัด ที่เรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้ทางไกล (E-Learning) จำนวน ๒๐ ชั่วโมง ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๙๐ คน

ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน ๑๘ ชั่วโมง (๓ วัน) ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔

เนื้อหาวิชา การบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ การระดมความคิดเห็น กรณีศึกษา และปัญหา/อุปสรรคที่พบในการทำงาน รวม ๑๘ ชั่วโมง ระยะเวลา ๓ วัน ดังนี้

หัวข้อวิชา	ขอบเขตเนื้อหาวิชา
<p>ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) กับการปฏิบัติราชการ (๓ ชั่วโมง)</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายและนำหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p>(๑) การบริหารผลการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>(๒) แนวทางการดำเนินการเพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>(๓) หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ</p> <p>(๔) องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>
<p>การเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) (๓ ชั่วโมง)</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายและนำหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p>(๑) หลักการกำหนดตัวชี้วัด</p> <p>(๒) วิธีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล</p> <p>(๓) ข้อเสนอแนะในการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล</p>
<p>การเรียนรู้เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (๖ ชั่วโมง)</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายและนำหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p>(๑) หลักการสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน</p> <p>(๒) แนวคิด และกระบวนการบริหารค่าตอบแทน</p> <p>(๓) แนวทางการจัดทำโครงสร้างเงินเดือน</p> <p>(๔) ระบบบริหารค่าตอบแทนใหม่</p> <p>(๕) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน</p>
<p>การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือดิจิทัล เทคโนโลยี (๖ ชั่วโมง)</p>	<p>วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจและสามารถนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแสดงบทบาทการเป็นนักทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นมืออาชีพและมีศักยภาพ</p> <p>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ ดังนี้</p> <p>(๑) การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๒) การเตรียมและใช้ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

หัวข้อวิชา	ขอบเขตเนื้อหาวิชา
	(๓) การทำความเข้าใจฟังก์ชันต่าง ๆ และใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล Data Analysis ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กลุ่มเป้าหมาย

นักทรัพยากรบุคคลและเจ้าหน้าที่ในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด และสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๙๐ คน

๕. วิธีดำเนินการ

เป็นการฝึกอบรมผ่านระบบ E-Learning และการฝึกอบรมในห้องเรียนออนไลน์ (Online Training)

๖. สถานที่ดำเนินการ

สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี

๘. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนมีนาคม ๒๕๖๔

๙. ที่ปรึกษาโครงการ

- นางชุตินา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ.
- นายสมศักดิ์ เจตสุรกันต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- นางปจิตา ดิศกุล ณ ออยุธยา นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
- นางสาวสลิลลา อรรถวิโรจน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นางสาวสกวรัตน์ แซ่ลิ้ม นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑. การบริหารโครงการ/การติดตามความก้าวหน้า

ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานและปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม โดยให้เป็นไปตามเป้าหมาย และมีการรายงานความก้าวหน้าเป็นรายเดือน/รายไตรมาส
