| **ระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นระบบราชการ 4.0**  **หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ยังไม่ได้ดำเนินการ** | **อยู่ระหว่างดำเนินการ** | **Basic** | **Advance** | **Significance** |
| 5.1 การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ | | | | |
| 🞎 | 🞎ก | 🞎กมีการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรที่หน่วยงานจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ เพื่อตอบสนองต่อบาบาทภารกิจยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต  🞎กมีการวางแผนกำลังคนเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ที่มีในปัจจุบัน | 🞎กมีการนำผลการประเมินขีดความสามารถแต่ละอัตรากำลังมาใช้ในการวางแผนกำลังคน เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต  🞎กมีระบบการประเมินผลบุคลากรด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส  🞎กเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตน | 🞎 มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคลากรส่งเสริมด้านต่างๆ จากผู้บริหารจนเกิดผล ดังนี้  🞎 การเสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงานและตัดสินใจ  🞎 การส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับแนวทางการทำงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สอดรับกับภารกิจและความท้าทายในปัจจุบัน |
| 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | |
| 🞎 | 🞎ก | 🞎กมีการสร้างบรรยากาศการทำงานทั้งทางกายภาพและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่คล่องตัว สามารถทำงานได้สะดวก เกิดประสิทธิภาพสูงระดับองค์การ ดังนี้  🞎กด้านสุขภาพอนามัย  🞎กด้านความปลอดภัย  🞎กปรับปรุงสถานที่ทำงาน  🞎กSmart office (มีการนำเทคโนโลยีเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกภายในองค์การ)  🞎กการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพสูง  🞎กมีการจัดสรรทรัพยากรหรือจัดทำระบบการทำงานที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร หรือตามความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร | 🞎กมีมาตรฐานการทำงานของบุคลากร มีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการ บริหารจัดการ และกระบวนการทำงานมีจริยธรรม ตรวจสอบได้  🞎กมีผังการจัดการการมอบอำนาจ และขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที  🞎กมีการทำงานเป็นทีม เพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกัน มีการพูดคุยหารือ เปิดรับความคิด รวมทั้งร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ปรับลักษณะการทำงาน พร้อมรับความเสี่ยง และรับผิดขอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน  🞎กมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากร | 🞎 มีกระบวนการสร้างความ ร่วมมือกับ ทั้งภายในและภายนอก ในลักษณะทีมสหสาขาวิชา เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เป็นทีมสมรรถนะสูง สามารถแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิผล ยกตัวอย่างการดำเนินการที่สำคัญ  คือ ................................................................................. |
| 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ | | | | |
| 🞎 | 🞎ก | 🞎กปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน สร้างกลไกจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการทำงานเป็นทีมและมีประสิทธิภาพสูง มีการทบทวนปรับปรุงเมื่อเหมาะสม  🞎กมีการกำหนด สื่อสารถ่ายทอด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การในการทำงานแบบมืออาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับ | 🞎กมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อผลลัพธ์ขององค์การ  🞎กองค์การมีการหาสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และนำไปสู่การแก้ไข การพัฒนา การออกแบบกระบวนการที่เหมาะสมสอดคล้องกับการมีผลปฏัติงานที่ดี | 🞎 มีกระบวนการในการปรับ แนวคิด (mindset) ของข้าราชการ ในทุกระดับ เพื่อให้เป็นผู้ประกอบการ ภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุก และสร้างคุณค่าเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน หน่วยงาน และส่วนรวม |
| 5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร | | | | |
| 🞎 | 🞎ก | 🞎กมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง เช่น  🞎กด้านคุณธรรมจริยธรรม  🞎กด้านความรู้ความสามารถในการทำงานที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักและยุทธศาสตร์องค์การด้านความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัล นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ  🞎กด้านการบริหาร การแก้ปัญหาความสามารถในการตัดสินใจ ภาวะผู้นำการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทักษะทางด้านอารมณ์อื่นๆ  🞎อื่นๆ ระบุ ....................................  🞎 มีการจัดทำหลักสูตรการอบรมให้ เป็นปัจจุบันและมีการทบทวนระบบ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง | 🞎กมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อภารกิจ สมรรถนะหลัก หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน  🞎กการเรียนรู้ มีการกำกับติดตาม เป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีการวัดผลหลังการอบรม (นอกเหนือจากความพึงพอใจ)  🞎กมีการสำรวจความต้องการ มีการจัดสรรให้บุคลากรเข้าร่วม การอบรม หรือเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอหลักสูตรที่ขอเข้าร่วมได้ตามความเหมาะสม | 🞎การจัดทำหลักสูตรต่างๆ มีการประเมินผล และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรแต่ละกลุ่มให้สอดคล้อง กับเป้าหมายและการ พัฒนางานได้ (ตามที่ระบุไว้ในระดับ basic)  🞎บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้หลากหลายมึความรอบรู้ มีความคิดเชิงวิกฤติ สามารถตัดสินใจในเชิง ซับซ้อนได้  🞎บุคลากรมีทักษะทาง ด้านดิจิทัล ซึ่งหน่วยงานมีแนวทาง การวิเคราะห์การพัฒนา การประเมินผล เพื่อให้เกิดผล ดังนี้  🞎บุคลากรทุกระดับเข้าใจประโยชน์ และข้อจำกัด ของเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ตนใช้งาน พร้อมเปิดรับ การเรียนรู้ใหม่ ๆ  🞎บุคลากรทุกระดับ ตระหนักถึงความจำเป็น และความเสี่ยงของเทคโนโลยี เพื่อการทำงานและการสื่อสาร ได้ดี  🞎บุคลากรมีความรู้ด้านการใช้ งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย เข้าใจประเด็นที่มี ความละเอียดอ่อนทางสังคม และจริยธรรม อันเกิดจากการ ใช้เทคโนโลยี  🞎บุคลากรเข้าใจสิทธิ (privacy) ลิขสิทธิ์ การนำข้อมูลออนไลน์มาใช้งาน เพื่อให้เกิดการใช้งานอย่างเหมาะสม  🞎บุคลากรทุกระดับ สามารถเลือกใช้งานเครื่องมือต่างๆ ด้านดิจิทัล ได้หลากหลายและสามารถประยุกต์ ใช้ในงานได้ดี เหมาะสมกับ สถานการณ์ |