

แผนพัฒนาบุคลากรกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐเป็นทั้งเป้าหมายและเครื่องมือ กลไกรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐจึงมุ่งเน้นพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของ ประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

๑.๒ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็น การบริการ ประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ จึงกำหนดให้ “การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เน้นการสร้างและพัฒนา บุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการ ทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน” เป็นหนึ่งในแผนงานย่อยภายใต้แผนแม่บทฯ ดังกล่าว

๑.๓ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนองประชาชน และส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ กระทรวงการต่างประเทศได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานและระดับ ให้มีความรู้ ความ เข้าใจและทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับทิศทางนโยบายของกระทรวงฯ และบริบทในประเทศและบริบทโลก รวมถึงการเปลี่ยนผ่านด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล และบุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันสมัย ทันต่อเหตุ การณ์อย่างเหมาะสม มีค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วินัยและความรับผิดชอบในการทำงาน เคารพกฎหมายและ กฎระเบียบ และปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งส่งเสริมและรักษาผลประโยชน์ของประเทศและประชาชน

๑.๕ กรมความร่วมมือระหว่างประเทศตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินภารกิจของกรมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ดีและความร่วมมือระหว่างกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความผูกพัน กับองค์กร มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีความภูมิใจในตนเองและองค์กร

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบมากขึ้น ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

๒.๒ พัฒนารอบทักษะการทำงานในยุคดิจิทัลและระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรมี ความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ เพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจด้วยเทคโนโลยี

๒.๓ พัฒนารอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นประโยชน์ ส่วนรวมและยึดมั่นหลักคุณธรรม จริยธรรมในฐานะบุคลากรของรัฐ เพื่อปลูกฝังความคิดที่เปิดกว้างและพร้อม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา ส่งเสริมจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และความโปร่งใสในการปฏิบัติ หน้าที่

๒.๔ สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร (work life balance) เพื่อลดความเครียดจากการทำงานและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี เพิ่มความสุขและความพึงพอใจในการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมให้บุคลากรมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

๓. กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรทุกระดับขององค์กร
- บุคลากรตามสายงานที่ต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง
- บุคลากรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำและผู้บริหาร

๔. แผนงาน

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๑) สอดคล้องกับเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาบุคลากรของกระทรวง ๒ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นพัฒนาที่ ๑: การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณธรรมและจริยธรรม

เป้าหมาย ๑: การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปรับตัวและเท่าทันความเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ ๑.๑ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึงที่ ต่อเนื่องและมีส่วนร่วม
๑.๒ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมประสิทธิภาพของการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ปรับตัว และใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและยืดหยุ่น

วิธีการดำเนินงาน ๑. จัดฝึกอบรมบุคลากรระดับหัวหน้างานด้านการ coaching/mentoring

๒. จัดให้บุคลากรในสายงานต่าง ๆ เข้ารับการอบรม/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะให้ทันตามสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลง อาทิ การอบรมเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูล/ การพัฒนาแนวคิดด้านต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน /การอบรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิต/ การศึกษาดูงานด้านสิ่งแวดล้อม พลังงานทดแทน AI ตามสถานการณ์โลก

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรมีความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ในการปรับตัวในการใช้ชีวิตในองค์กรและส่วนตัว

เป้าหมาย ๒: การเป็นองค์กรแห่งคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ ๒.๑ มุ่งเน้นการใช้คุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารบุคลากร เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร

๒.๒ ส่งเสริมจริยธรรม เป็นวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

วิธีการดำเนินงาน ๑. ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมและการจัดกิจกรรม/สัมมนา เชิงจริยธรรมและคุณธรรม และ กิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒. จัดกิจกรรมจิตอาสา/CSR (ความรับผิดชอบต่อสังคม)

๓. รณรงค์พฤติกรรมจริยธรรมในองค์กร

๔. จัดกิจกรรมสร้างทีม (Team Building) และกิจกรรมสนทนาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

๕. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดและสื่อสารค่านิยมหลักขององค์กร

๖ พัฒนาระบบการสื่อสารภายใน เช่น จดหมายข่าว สื่อสังคมภายใน หรือเวที Town Hall

๗ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาทิ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและให้เกียรติซึ่งกันและกัน นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น สวัสดิการที่ตอบโจทย์ ชื่นชมและให้รางวัลอย่างเป็นธรรม การให้อำนาจในการตัดสินใจ

๘ การประชุมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
และสร้างความสามัคคีในองค์กร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม
๒. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ
๓. บุคลากรมีความเข้าใจและยึดมั่นในค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน
๔. มีช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเปิดกว้าง
๕. บุคลากรกรมความร่วมมือระหว่างประเทศได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประเด็นพัฒนาที่ ๒: พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้รอบรู้และมีความเป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย ๑: บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด ทักษะและองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง สามารถ ร่วมกันขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจของกระทรวงฯ ได้อย่างเป็น เอกภาพและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาเนื้อหา แสวงหาองค์ความรู้ และผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่ม ความครอบคลุมละเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการเสริมปลดปล่อยช่องว่างความสามารถของบุคลากร (Competency-based Training)

๑.๒ ขยายช่องทางการเรียนรู้ แหล่งข้อมูล และกลไกการเรียนรู้การสอนและฝึกอบรม ผ่านหุ้นส่วนและกรอบความร่วมมือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ

๑.๓ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมศักยภาพการเรียนรู้การสอนและ พัฒนาบุคลากร

วิธีการดำเนินงาน ๑. จัดให้บุคลากรในสายงานต่าง ๆ เข้ารับการอบรม/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนา สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ

๒. จัดให้บุคลากรหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (job rotation) ตามระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย

๓. จัดกิจกรรม KM /In-house sharing /TICA lab /Facilitator café และการประชุมสัมมนา อาทิ เชิญกรมภูมิภาคมาให้ความรู้ที่เกี่ยวกับงานความร่วมมือฯ การเชิญบุคลากรมาให้ความรู้การเขียน talking point การเชิญ Development Partner มาให้ความรู้/ศึกษาดูงานพื้นที่โครงการ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรกรมความร่วมมือระหว่างประเทศได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ กระบวนการคิด ทักษะคนดี และศักยภาพของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรมีทักษะรอบด้าน พร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานกองอื่น ๆ โดยใช้เวลาเรียนรู้งานในระยะสั้น
๓. บุคลากรแต่ละส่วนงานมองเห็นภาพรวมของภารกิจและเป้าหมายการทำงานของ องค์กร

เป้าหมาย ๒: บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ
ในความรับผิดชอบ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และให้บริการ
ประชาชนด้วยความรับผิดชอบ

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนารอบแนวคิด ทักษะและความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรตามนโยบายรัฐบาล
ดิจิทัล

๒.๒ ปรับกระบวนการทำงาน โดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อพัฒนาไปสู่การทำงานด้วยเทคโนโลยี
และนวัตกรรม

๒.๓ วางโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและความปลอดภัย

๒.๔ พัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อยกระดับการสื่อสารและการให้บริการประชาชน

วิธีการดำเนินงาน ๑. วิเคราะห์ Work Flow เดิม จัดทำปรับปรุงใหม่ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ และมี
คู่มือสำหรับใช้อ้างอิง

๒. ฝึกอบรม/ฝึกปฏิบัติการ ระบบดิจิทัลที่มีการพัฒนาใหม่เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีจัดการ work flow เพื่อลดเวลาในการทำงาน

๒. บุคลากรสามารถเรียนรู้ใช้ระบบดิจิทัลที่มีการพัฒนาใหม่ได้คล่องตัว รวดเร็ว
เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้แผนการดำเนินงานจะมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการ โดยการทำ Need Assessment เพื่อประกอบการจัดทำ Action plan แต่ละปี

๕. ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

๕.๑ บุคลากรมีสมรรถนะเพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมความร่วมมือฯ ให้บรรลุ
ผลสัมฤทธิ์

๕.๒ บุคลากรสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๕.๓ บุคลากรมีทักษะที่หลากหลาย (multi skills) เพื่อสนับสนุนการทำงานของกรมความ
ร่วมมือฯ

๕.๔ บุคลากร ยึดมั่นในกฎ ระเบียบของราชการ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ สามัคคี และ
คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

๕.๕ บุคลากรมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑ (๓ ปี)

๗. งบประมาณ

งบประมาณงบรายจ่ายอื่น (ค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ
รายการ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร)

งบประมาณจากดอกผลเงิน Counterpart Fund สำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(บุคลากรของกรมฯ) จำนวน ๓ ล้านบาท (ปีละ ๑ ล้านบาท)

แผนพัฒนาบุคลากรของกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ

พ.ศ. 2569 – 2571

ความรู้ สมรรถนะหลัก ทักษะ และกรอบความคิด ของบุคลากร

ความรู้ที่ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องรู้/ผ่านการทดสอบ/
ประเมินตามที่กฎหมายกำหนด/ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
ราชการ

- พรบ. ข้อมูลข่าวสาร
- พรบ. จัดซื้อจัดจ้าง (การเงิน/พัสดุ)
- การป้องกันการทุจริต
- การประชาสัมพันธ์
- การดำเนินการภายใต้ พรบ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕
- สิทธิมนุษยชน

ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

- รัฐบาลดิจิทัล
- การบริหารงานแบบใหม่ Agile Organization
- รัฐพิธี
- การสื่อสารและการทำงานร่วมกันผ่านดิจิทัล
- การจัดการข้อมูลและความปลอดภัย
- ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อาทิ การสื่อสาร / การทำงานเป็นทีม / การแก้ปัญหา / การปรับตัว และความยืดหยุ่น / การคิดเชิงวิพากษ์ / การบริหารจัดการเวลา

TICA
Staff

สมรรถนะหลักของบุคลากรกรมความร่วมมือฯ

- การบริหารโครงการ (Project Cycle Management) และการติดตามประเมินผล (M&E)
- ทักษะการเจรจาระหว่างประเทศ
- ความรู้ด้านยุทธศาสตร์ประเทศ/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ/แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการต่างประเทศ
- ความรู้ด้านการต่างประเทศ อาทิ การทูตเศรษฐกิจเชิงรุก การทูตสาธารณะ เป็นต้น
- ความรู้เกี่ยวกับ ODA และความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ
- เป้าหมายและการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเด็นต่าง ๆ เช่น การลดการปล่อยคาร์บอน เป็นต้น
- การบริหารงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้

กรอบการพัฒนาความคิด (Mindset)

- Growth Mindset
- การพัฒนากรอบการคิดด้านต่าง ๆ การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking Frameworks) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking Frameworks) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking Frameworks) การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Framework) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking Frameworks)
- การดูแลสุขภาพกายและใจเพื่อให้มีชีวิตที่สมดุล
- การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข