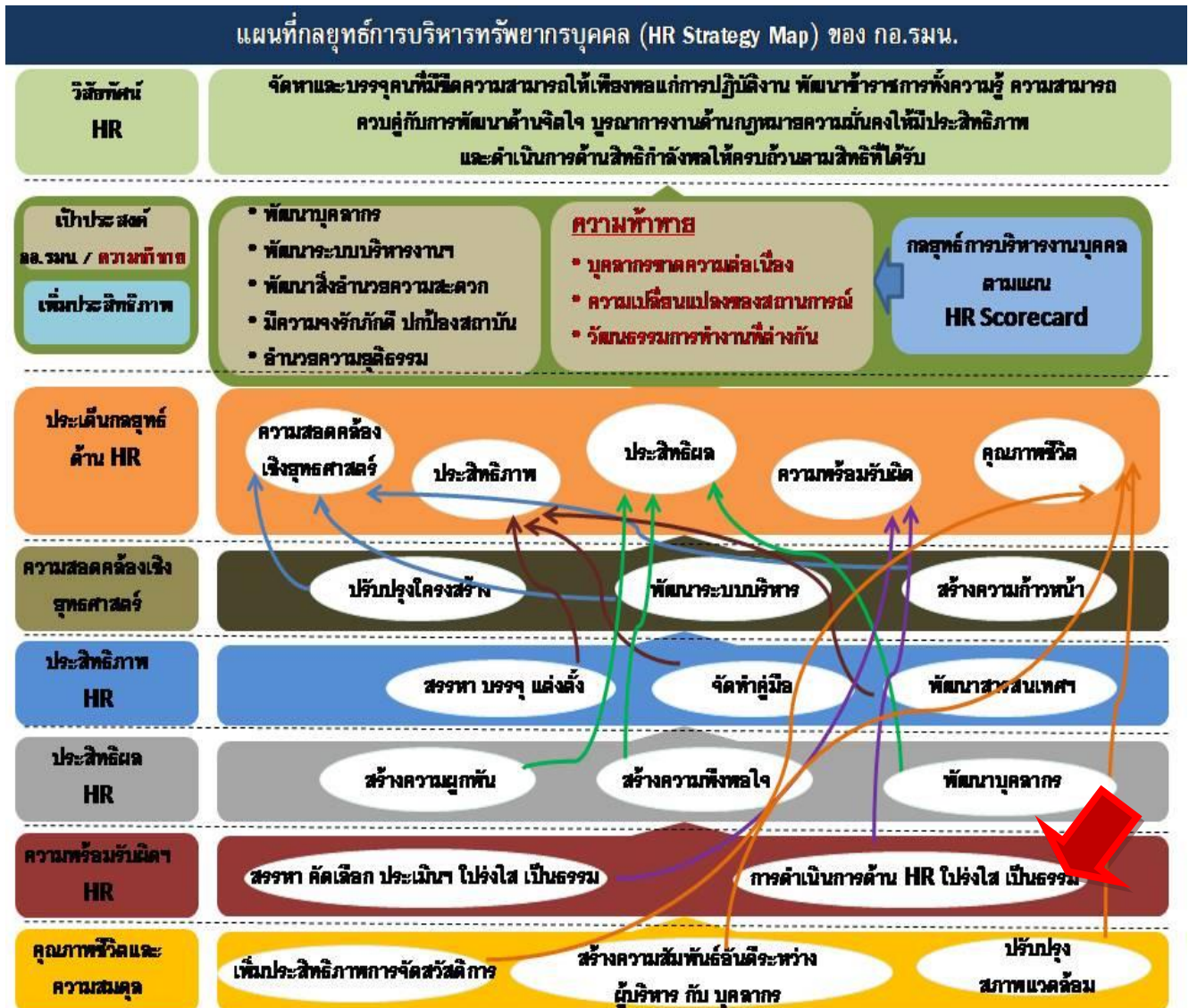


กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ กอ.รมน. (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

กอ.รมน. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ กอ.รมน. ฝ่ายพลเรือน ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ควบคู่กับการพัฒนาข้าราชการช่วยราชการมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะ และเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กอ.รมน. และยุทธศาสตร์ชาติ นอกจากนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ เป็นคนดี คนเก่งมีคุณธรรม มีความเสียสละ มีความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ทั้งนี้ในการวางกรอบแนวทางการพัฒนาของ กอ.รมน. ได้นำหลักการสำคัญจาก พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายด้านความมั่นคงและยุทธศาสตร์ กอ.รมน. (๒๕๖๐-๒๕๖๔) รวมทั้งมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่ง มาใช้เป็นกรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร กอ.รมน. ภายใต้แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy Map) ในประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๓.๓ การพัฒนาบุคลากร ดังนี้



วิสัยทัศน์

“บุคลากรของ กอ.รমন. เป็นผู้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพอย่างมืออาชีพ มีสมรรถนะสูง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม และความเสียสละ”

พันธกิจ

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัฒนาและรักษาขวัญบุคลากร
๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. ดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ค่านิยม

มุ่งมั่นบูรณาการ ประสานงานเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ผู้นำความมั่นคง ดำรงความสามัคคี

องค์ประกอบของกรอบแนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม และความเสียสละ
๒. แนวทางที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
๓. แนวทางที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีความพร้อมรองรับประเทศไทย ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๔. แนวทางที่ ๔ การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

กำหนดแนวทางการพัฒนารวมทั้งสิ้น ๔ ด้าน ดังนี้

แนวทาง	เป้าประสงค์
๑. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม และความเสียสละ	๑.๑ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๑.๒ ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม และความเสียสละ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	๒.๑ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. การพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีความพร้อมรองรับประเทศไทย ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๓.๑ บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานรองรับประเทศไทย ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๔. การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๔.๑ สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และทำงานเชิงรุก ๔.๒ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เหมาะสม และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ)

จากกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร กอ.รมน. (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) สบค.กอ.รมน. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กอ.รมน. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามประเภทของบุคลากรใน กอ.รมน. ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด ดังมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การพัฒนาและการฝึกอบรม กำหนดเป็น ๖ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

หมวดที่ ๒ หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม)

หมวดที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะตามแนวทางการรับราชการ

หมวดที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหาร

หมวดที่ ๕ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

หมวดที่ ๖ หลักสูตรเสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต

หมวดที่ ๑ หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

โครงการ/หลักสูตร/อบรม	กลุ่มเป้าหมาย
๑. โครงการปฐมนิเทศกำลังพลใหม่ ๑.๑ การปฐมนิเทศกำลังพลใหม่ ๑.๒ การปฐมนิเทศพนักงานราชการ	ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ วิธีการ
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังพล	๑. สบค.กอ.รมน. เป็นผู้กำหนด
๓. โครงการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน ๓.๑ กฎหมาย กฎ ระเบียบราชการ ๓.๒ ความรู้ทางวิชาการอื่น ๆ	หลักสูตร และดำเนินการจัดการอบรม หรือ
๔. โครงการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางวินัยให้กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	๒. กอ.รมน. พิจารณาจัดส่งบุคลากรไป เข้ารับการอบรม (ลงทะเบียนเรียน) ใน หลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น
๕. หลักสูตรพัฒนาทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ๕.๑ ทักษะด้านภาษา ๕.๒ ทักษะด้านดิจิทัล/คอมพิวเตอร์ ๕.๓ การเขียนหนังสือราชการ และการจดยางงานการประชุม ๕.๔ การประสานสัมพันธ์ ๕.๕ การบริหารความขัดแย้ง ๕.๖ การบริหารเวลา ๕.๗ การพัฒนาศักยภาพการทำงานด้วยการคิดเชิงบวก ๕.๘ อื่น ๆ	ตามที่ กอ.รมน. เห็นสมควร
๖. โครงการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐	

หมวดที่ ๒ หลักสูตรเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลัก เสริมสร้างค่านิยม และคุณภาพชีวิต(การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม)

โครงการ/หลักสูตร/อบรม	กลุ่มเป้าหมาย
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การให้บริการที่ดี ๓. การอบรมปฏิบัติธรรม ๔. การทำงานเป็นทีม ๕. โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ
๖. ปัจฉิมนิเทศข้าราชการเกษียณอายุ	ข้าราชการที่ครบเกษียณอายุ

หมวดที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะตามแนวทางการรับราชการ

โครงการ/หลักสูตร/อบรม	กลุ่มเป้าหมาย
<u>หลักสูตรบังคับ</u> การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ● การปฐมนิเทศ ● การเรียนรู้ด้วยตนเอง ● การอบรมสัมมนาร่วมกัน“หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี” 	ข้าราชการบรรจุใหม่ <ul style="list-style-type: none"> - ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
<u>หลักสูตรบังคับ</u> (ต้องเข้ารับการอบรมในหน่วยงานที่กำหนด) นักบริหารระดับสูง - หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) จัดโดยสำนักงาน ก.พ. - หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) จัดโดยกระทรวงมหาดไทย	ข้าราชการระดับสูง - ประเภทอำนวยการ - ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หมายเหตุ เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

หมวดที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหาร

โครงการ/หลักสูตร/อบรม	กลุ่มเป้าหมาย
<p>๑. หลักสูตรข้าราชการระดับต้น ที่ กอ.รมน. จัดขึ้น หรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่ กอ.รมน. เห็นเหมาะสม</p> <p>๒. หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง ที่ กอ.รมน. จัดขึ้น หรือหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง ที่จัดโดยส่วนราชการอื่น ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย/สำนักนายกรัฐมนตรี/สำนักงาน ก.พ. ฯลฯ</p> <p>๓. หลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก</p> <p>๔. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)</p> <p>๕. หลักสูตรการเสริมสร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร ปย.ป. (การบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ) <p>๖. หลักสูตรอื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้นำยุคใหม่ในระบอบประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า - หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน - โครงการพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ทอ. (พสบ.ทอ.) - หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ (พสท.) - หลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้การก่อการร้ายและการก่อความไม่สงบสำหรับผู้บริหาร 	<p>ข้าราชการระดับต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน - ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ <p>ข้าราชการระดับกลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส - ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ - ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ <p>ข้าราชการประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการระดับสูง และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ</p> <p>ตามคุณสมบัติที่หลักสูตรกำหนด</p>

หมวดที่ ๕ หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

โครงการ/หลักสูตร/อบรม	กลุ่มเป้าหมาย
<p>นขต.กอ.รมน. เสนอความต้องการมาที่ สบค.กอ.รมน. หรือกำหนดเป็นนโยบายให้ นขต.กอ.รมน. ดำเนินการเอง โดยต้องสอดคล้องกับแนวทางของงบประมาณ และการจัดส่งคนไปเรียน</p>	<p>ข้าราชการทุกกลุ่มตามความต้องการของหน่วย</p>

หมวดที่ ๖ หลักสูตรเสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต

หลักสูตร/อบรม	กลุ่มเป้าหมาย
หลักสูตรเสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต	ข้าราชการทุกกลุ่ม

๒. วิธีการในการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ จัดส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

โดย นขต.กอ.รমন. เสนอความต้องการมาที่ สบค.กอ.รমন. และ สบค.กอ.รমন. สรุปรายชื่อกำลังพล นำเรียนขออนุมัติ ผอ.รমন. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก ผอ.รমন. ทั้งนี้ สำหรับหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะตามแนวทางการรับราชการ จะต้องผ่านการพิจารณา และผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการคัดเลือกกำลังพลอัตรากำลังประจำ กอ.รমন. เข้ารับการศึกษหลักสูตรเพื่อการพัฒนาบุคลากร ของ กอ.รমন. ก่อนนำเรียนขออนุมัติ

๒.๒ สบค.กอ.รমন. เป็นผู้ดำเนินการจัดอบรม

สบค.กอ.รমন. จัดทำหลักสูตรการอบรม นำเรียนขออนุมัติ ผอ.รমন. หรือผู้ที่ได้รับ มอบหมายจาก ผอ.รমন. เพื่อขอความเห็นชอบ และดำเนินการจัดอบรม

๓. จำนวนหลักสูตร และจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

๔. การประเมินผลการดำเนินงาน

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถาม ภายหลังจบโครงการ และติดตามผลการปฏิบัติงาน ของผู้เข้ารับการอบรม โดย สบค.กอ.รমন. และ นขต.กอ.รমন.

ตรวจถูกต้อง

(นางเปรมปรี พงษ์ประสิทธิ์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ส.ค. ๖๑