



การชี้แจงแนวทางการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัดหน่วยงานส่วนกลาง / ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

**ตัวชี้วัด 2.1 : ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติราชการของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล**

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วันพุธที่ 24 พฤศจิกายน 2564

ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ จังหวัดเชียงราย



ตัวชี้วัด 2.1

ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร
เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
ของหน่วยงานสู่รัฐบาลดิจิทัล



เป้าหมายการปรับเปลี่ยน





ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๖๔๓ ๔๔๘๘

ที่ รง ๐๔๐๓/ว ๐๓๕๓๐

วันที่ ๓๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

เรียน รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และสำนักงาน ก.พ. ร่วมกันจัดทำขึ้นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการระบุทักษะด้านดิจิทัลที่ต้องพัฒนา เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีข้อมูลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในการวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดได้อย่างเหมาะสม

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงขอความร่วมมือท่านและมอบหมายให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดทุกท่าน ดำเนินการสำรวจทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ที่ <http://dg-sa.tpqi.go.th/home> หรือสแกน QR Code ที่ปรากฏในหนังสือ โดยในส่วนการประเมินตนเอง หัวข้อ “กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน” ให้เลือกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามเอกสารแนบ และหัวข้อ “ระดับพัฒนาการด้านดิจิทัลเป้าหมายของหน่วยงาน” ให้เลือกระยะที่ ๒ “องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะกำลังพัฒนา (Developing)” ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดคู่มือการใช้งานเครื่องมือสำรวจทักษะดิจิทัลฯ ได้ที่ <https://bit.ly/๒zYkULx>

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

(นายรัช เบญจุญกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

รายงานสรุปผลการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

จำนวนผู้ลงทะเบียน / จำนวนผู้เข้ารับการประเมิน

1,372 / 1,301

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



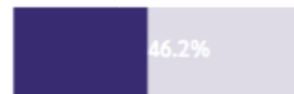
องค์กรอยู่ในระดับ

Pre-Early

ระยะก่อนเริ่มแรก



คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินในแต่ละระยะพัฒนาการด้านดิจิทัล



ระยะก่อนเริ่มแรก (Pre-Early)

จำนวนผู้เข้ารับการประเมิน 1,005 คน



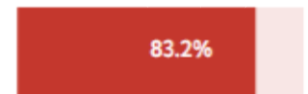
ระยะเริ่มแรก (Early)

ผู้เข้ารับการประเมิน 62 คน



ระยะกำลังพัฒนา (Developing)

ผู้เข้ารับการประเมิน 15 คน



ระยะสมบูรณ์ (Mature)

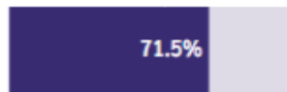
ผู้เข้ารับการประเมิน 219 คน



ภาพรวม

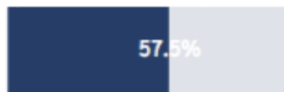
ผู้เข้ารับการประเมิน 1,301 คน

รายงานสรุปคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินจำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน



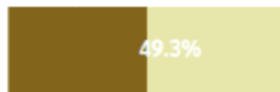
Executive

จำนวนผู้เข้ารับการประเมิน 4 คน



Management

ผู้เข้ารับการประเมิน 39 คน



Academic

ผู้เข้ารับการประเมิน 260 คน



Service

ผู้เข้ารับการประเมิน 322 คน



Technologist

ผู้เข้ารับการประเมิน 37 คน



Others

ผู้เข้ารับการประเมิน 639 คน



ภาพรวม

ผู้เข้ารับการประเมิน 1,301 คน

เครื่องมือสำรวจทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

หน้าแรก > ประเมินตนเอง

กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ?

ระดับพัฒนาการด้านดิจิทัลเป้าหมาย
ของหน่วยงาน ?

ยืนยันการประเมิน

คำถามที่พบบ่อย คู่มือการใ

ข้อมูลส่วนตัว

--เลือกกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน--

--เลือกกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน--

- กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive)
- กลุ่มผู้อำนวยการกอง (Management)
- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)
- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริการ (Service)
- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technologist)
- กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น (Other)

--เลือกกระยะพัฒนา--

--เลือกกระยะพัฒนา--

- ระยะเริ่มแรก (Early)
- ระยะกำลังพัฒนา (Developing)
- ระยะสมบูรณ์ (Mature)

ส่วนราชการ
กระทรวงแรงงาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



เครื่องมือสำรวจ

<https://dg-sa.tpqi.go.th/Home>



คู่มือการใช้งานเครื่องมือสำรวจ

<https://bit.ly/2zYkULx>

กลุ่มบุคลากร	คำนิยาม
1. ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม จังหวัด หรือหน่วยงานในต่างประเทศ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง หรือตำแหน่งอื่นที่ เทียบเท่า รับผิดชอบการกำหนดนโยบายและทิศทางการองค์กร และกำกับดูแลการดำเนินงานของ ส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาท ภารกิจที่กำหนด อาทิ <u>ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต อัครราชทูต</u>
2. ผู้อำนวยการกอง (Management)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นที่ เทียบเท่า ซึ่งรับผิดชอบการนำนโยบายจากฝ่ายบริหารไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และควบคุมกำกับการทำงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ อาทิ <u>ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง/ศูนย์ ในส่วนกลาง ส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค และส่วนภูมิภาค</u>
3. ผู้ทำงานด้าน นโยบายและงาน วิชาการ (Academic)	<u>ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ในทางวิชาการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</u> ซึ่งมีลักษณะงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ - งานจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรการ มาตรฐาน กฎเกณฑ์ หลักปฏิบัติ หรือจัดทำร่างงบประมาณ - งานด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย หรือจัดทำผลงานทางวิชาการ ตำรา หลักสูตร สิ่งประดิษฐ์ หรือข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

กลุ่มบุคลากร	คำนิยาม
4. ผู้ทำงานด้าน บริการ (Service)	<u>ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการ</u> ซึ่งปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการภายในหรือนอกหน่วยงาน หรือแก่ประชาชน และเอกชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มนี้ เป็นงานที่ต้องมีการติดต่อ สื่อสาร หรือปฏิสัมพันธ์ กับผู้รับบริการโดยตรง โดยจะเป็นงานที่ใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ได้
5. ผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน เทคโนโลยี (Technologist)	ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือตำแหน่งในสายงานอื่น หรือประเภทอื่นที่<u>ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล</u>
6. ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	<u>ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่สามารถจัดอยู่ใน 5 กลุ่มข้างต้น</u> หรือผู้ปฏิบัติงานที่อาศัย ทักษะ และฝีมือเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานด้านศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ นาฏศิลป์ เป็นต้น

คำถาม

ในกรณีที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้รับมอบหมายให้ทำงานที่หลากหลาย และไม่สามารถ จัดกลุ่มตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้อย่างชัดเจน (เช่น ทำทั้งงาน Academic และงาน Service) ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ มีแนวทางการดำเนินการอย่างไร

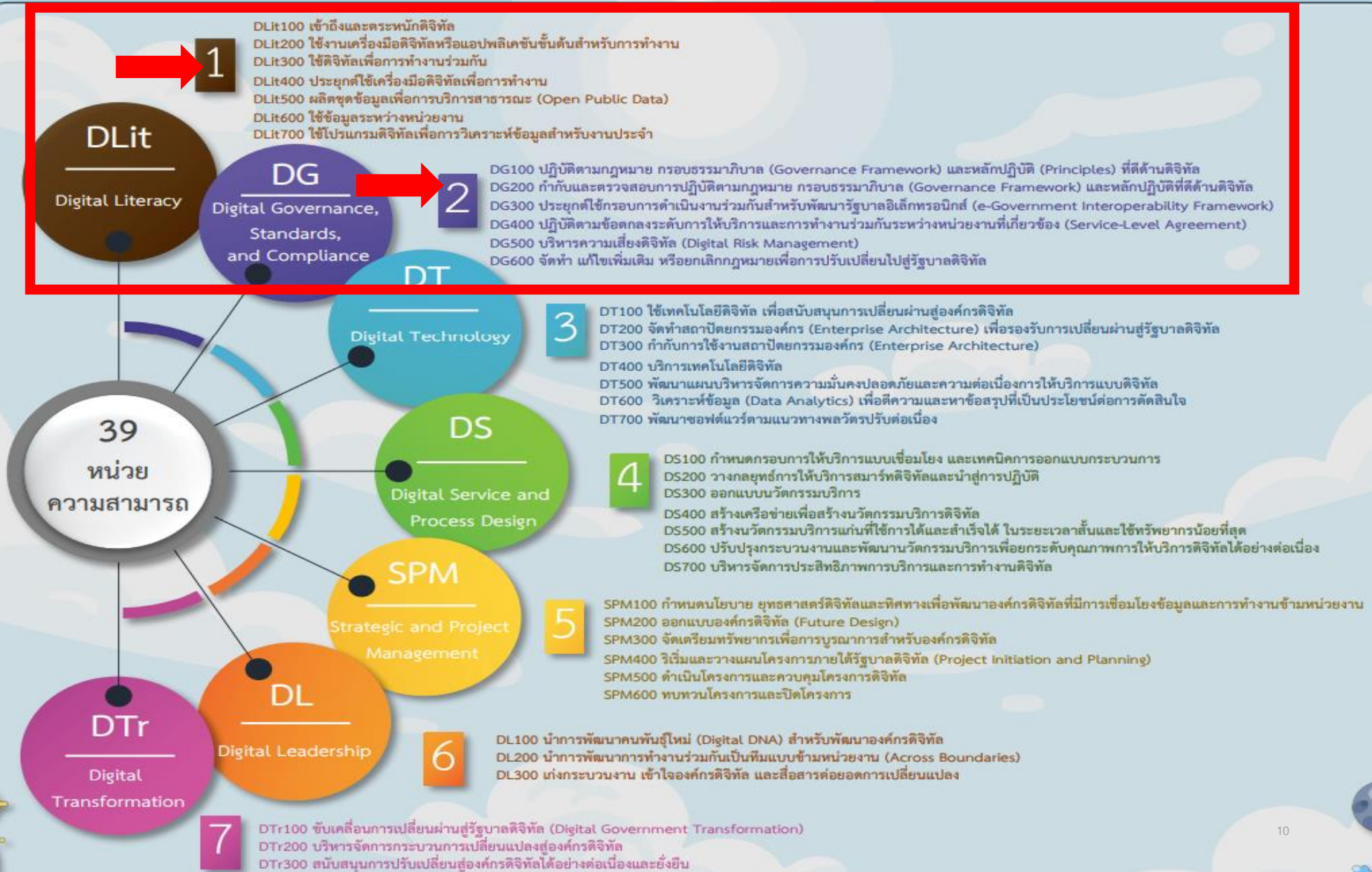
ตอบ

หากข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ เห็นว่าภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีหลากหลายรูปแบบและมีลักษณะที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา มากกว่า ๑ กลุ่ม ให้บุคลากรผู้นั้นปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันระบุกลุ่มบุคลากรที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบหลักที่ได้รับมอบหมาย ของบุคคลผู้นั้นก็ได้

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ความสามารถเป็นองค์ประกอบหลักของทักษะด้านดิจิทัล

ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะเป็นองค์ประกอบเสริม
เพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังที่อ้างอิงได้



สรุปหลักสูตรการฝึกอบรมที่บุคลากรในหน่วยงานต้องได้รับการพัฒนา

ชื่อหลักสูตร	ระยะเวลา	
	ชั่วโมง	นาที
หน่วยความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy : DLit) รวม 7 ชม. 45 นาที		
1. Digital Literacy	0	30
2. ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	2	30
3. การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)	3	15
4. การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)	1	30
หน่วยความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance : DG) รวม 8 ชม.		
1. การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)	1	30
2. Introduction to Data Governance Framework and Open Data	1	30
3. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)	1	30
4. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)	0	30
5. มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)	0	30
6. กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)	1	45
7. ธรรมาภิบาลข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)	0	45
รวมทั้งสิ้น 2 หน่วยความสามารถ จำนวน 11 หลักสูตร	15	45

การฝึกอบรมออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
Thailand Digital Government Academy



เข้าสู่เว็บไซต์สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล TDGA

<https://tdga.dga.or.th/index.php/th/>

คู่มือการเข้าใช้งานสื่อออนไลน์
(e-Learning) ของสถาบัน TDGA



https://tdga.dga.or.th/images/manual_e-learning_2021-07-15.pdf

วิดีโอสอนการเข้าใช้งานระบบเรียนออนไลน์
ของ TDGA



<https://www.youtube.com/watch?v=Y4Zd2B-huqk>

ตารางสรุปทักษะความสามารถ DLit และ DG ตามกลุ่มบุคลากรระยะกำลังพัฒนา (Developing)
เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลรายบุคคล

กลุ่ม ความสามารถ	ประเภทบุคลากร				
	1 ผู้อำนวยการกอง	2 ผู้ทำงาน ด้านนโยบาย และงานวิชาการ	3 ผู้ทำงาน ด้านบริการ	4 ผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน เทคโนโลยี	5 ผู้ปฏิบัติงาน ด้านอื่น
DLit100		✓	✓		✓
DLit200		✓	✓		✓
DLit300	✓	✓	✓	✓	✓
DLit400	✓	✓	✓	✓	✓
DLit500		✓	✓		
DLit600		✓	✓	✓	✓
DLit700			✓		✓
DG100	✓	✓	✓	✓	✓
DG300	✓	✓		✓	
DG400	✓	✓	✓	✓	✓
DG500	✓			✓	
DG600	✓	✓		✓	

กลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ		
	ระยะเริ่มแรก (Early - E)	ระยะกำลังพัฒนา (Develop - D)	ระยะสมบูรณ์ (Mature - M)
ผู้บริหารระดับสูง (Executive - E)	ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล (E1)	ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ (E2)	ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ (E3)
ผู้อำนวยการกอง (Management - M)	ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้านดิจิทัล (M1)	ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร (M2)	ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล (M3)
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic - A)	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย (A1)	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย (A2)	นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล (A3)
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service - S)	ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ (S1)	ผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ (S2)	ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ (S3)
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology - T)	ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน (T1)	ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร (T2)	ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ (T3)
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others - O)	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ (O1)	ผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล (O2)	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด (O3)

รูปแบบการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลรายบุคคล

รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10

อ้างอิง : เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดย กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ

รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10

70% เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน

- การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning)
- การลงมือปฏิบัติ (On-the-job Training)
- การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)
- การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)
- การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)
- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)
- การทำกิจกรรม (Activity)
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)
- การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)
- การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)
- การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง/คู่เปรียบเทียบกับ (Benchmarking)

10% เรียนรู้จากการฝึกอบรม

- การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)
- การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)
- การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

20% เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน

- การสอนงาน (Coaching)
- โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)
- การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
- การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)



การประเมิน

รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 64 - 31 มี.ค. 65 (6 เดือน)

รอบที่ 2 : 1 เม.ย. - 30 ก.ย. 65 (12 เดือน)

กลุ่มเป้าหมาย

1. ข้าราชการ
2. ลูกจ้างประจำ
3. พนักงานราชการ

นับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จริง
ณ วันที่ 1 มี.ค. 65

นับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จริง
ณ วันที่ 1 ก.ย. 65

สูตรการคำนวณ :

$$\text{ร้อยละการพัฒนาศักยภาพ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา}}{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน}} \times 100$$

รายละเอียดแบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล บค.05

1. หน่วยงาน.....

2. ชื่อ - นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

ประเภทบุคลากร ☐ข้าราชการ ☐ลูกจ้างประจำ ☐พนักงานราชการ

3. กำหนดกลุ่มบุคลากรตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- ☐ ผู้อำนวยการกอง (Management)
- ☐ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)
- ☐ ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)
- ☐ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist)
- ☐ ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)

4. กำหนดแผนพัฒนาทักษะความสามารถด้านดิจิทัลรายบุคคลจำนวน 3 ทักษะ ที่จะพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ให้เลือกทักษะความสามารถพื้นฐานที่จำเป็น 2 ด้าน ได้แก่

3.1 ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล Digital Literacy : DLit ประกอบด้วย 7 หน่วยสมรรถนะความสามารถ

3.2 ทักษะด้านการควบคุม กำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Compliance, and Standardization : DG) ประกอบด้วย 6 หน่วยสมรรถนะความสามารถ

หัวข้อทักษะความสามารถ ที่ต้องการพัฒนา	รูปแบบในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมในห้องเรียนการ ประชุม/สัมมนา การสอนงาน ศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ต่อตนเอง และหน่วยงาน	อธิบายการนำทักษะที่ ต้องการพัฒนาไป ประยุกต์ใช้
1.			
2.			
3.			

หมายเหตุ : ให้เลือกโดยอ้างอิงทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของแต่ละกลุ่มบุคลากรตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และ
สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

5. รายงานผลการฝึกอบรมออนไลน์ 11 หลักสูตร

หมายเหตุ : ให้หน่วยงานรวบรวมประกาศนียบัตรของบุคลากรทุกคน โดยสแกนรวมเป็นไฟล์ PDF ขนาดไม่เกิน 40 MB

รายงานในระบบ e-SAR แยกแต่ละหลักสูตร

รายละเอียดแบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาบุคคล บค.06

รอบการประเมินที่ 1

1. หน่วยงาน.....

2. ข้อมูลจำนวนบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากรตามรายงานผลการประเมินทักษะดิจิทัล				
	ระยะก่อนเริ่มแรก	ระยะเริ่มแรก	ระยะกำลังพัฒนา	ระยะสมบูรณ์	รวม
1. ผู้อำนวยการกอง (Management)					
2. ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)					
3. ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)					
4. ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist)					
5. ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)					

3. รายงานรูปแบบการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน

หัวข้อทักษะความสามารถที่ต้องการพัฒนา	1. ผู้อำนวยการกอง (Management)	2. ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	3. ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	4. ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist)	5. ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)
DLit100					
DLit200					
DLit300					
DLit400					
DLit500					
DLit600					
DLit700					
DG100					
DG300					
DG400					
DG500					
DG600					

หมายเหตุ : ระบูปรูปแบบในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมในห้องเรียนการประชุม/สัมมนา การสอนงาน ศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

4. ปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงาน.....

5. แนวทางการแก้ไข.....

6. ส่งไฟล์แบบประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานรวมเป็นไฟล์ PDF จำนวน 1 ไฟล์ ขนาดไม่เกิน 100 MB

รอบการประเมินที่ 2

1. ขอบเขตการจัดการองค์ความรู้จากการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นด้านทักษะดิจิทัล (KM Focus Area)
(ระบุกิจกรรมหรือผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน)

[illegible]

ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ			ด้านการให้บริการภาครัฐ		
เป้าหมาย	ใช่	ไม่ใช่	เป้าหมาย	ใช่	ไม่ใช่
ความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ			ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร		
การสร้างงานที่มีมูลค่าสูง			สะดวก รวดเร็ว		
ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย			ตรงต่อความต้องการของประชาชน		

ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ	ด้านการให้บริการภาครัฐ
ความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ	ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร
การสร้างงานที่มีมูลค่าสูง	สะดวก รวดเร็ว
ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ง่าย	ตรงต่อความต้องการของประชาชน

ประเภทบุคลากร	ระยะก่อน เริ่มแรก (Pre-Early)	ระยะเริ่มแรก (Early)	ระยะกำลัง พัฒนา (Develop)	ระยะสมบูรณ์ (Mature)	รวม (คน)
ผู้อำนวยการกอง (Management - M)					
ผู้ทำงานด้านนโยบาย และงานวิชาการ (Academic - A)					
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service - S)					
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology - T)					
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others - O)					
รวม (คน)					

[illegible]

19

สรุปขั้นตอนการดำเนินการ	รอบที่ 1 : 1 ต.ค. 64 - 31 มี.ค. 65 (6 เดือน)						รอบที่ 2 : 1 เม.ย. - 30 ก.ย. 65 (12 เดือน)						ผู้รับผิดชอบ
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1 ส่งข้อมูล e-mail ของผู้อำนวยการ (gmail เท่านั้น) ตาม แบบ บค.04 ภายในวันที่ 8 ธ.ค. 64			✓										ผู้อำนวยการของหน่วยงาน
2 บุคลากรในหน่วยงาน ดำเนินการ ดังนี้							ดำเนินการเฉพาะบุคลากรบรรจุใหม่ และรับโอน						
2.1 ประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง													ทุกคนในหน่วยงาน
2.2 จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลรายบุคคล													ทุกคนในหน่วยงาน
2.3 ฝึกอบรมออนไลน์ที่กำหนด 11 หลักสูตร รวมระยะเวลา 15 ชั่วโมง 45 นาที													หน่วยงานรายงานในระบบ e-SAR แยกแต่ละหลักสูตร
2.4 รายงานผลตามแบบ บค. 05													ทุกคนในหน่วยงาน
3 ผู้อำนวยการตรวจสอบแบบ บค.05 ทาง e-mail ที่แจ้งในแบบ บค. 04 และ							ปรับปรุงตามความเคลื่อนไหว ของจำนวนบุคลากร						ผู้อำนวยการ
3.1 รวบรวมแบบประเมินทักษะของบุคลากร ในหน่วยงาน โดยสแกนรวมเป็นไฟล์ PDF ขนาดไม่เกิน 100 MB (แนบไฟล์ในแบบ บค.06)													
3.2 จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของหน่วยงาน													
4 ดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน (Knowledge Management)													ผู้อำนวยการและบุคลากร ที่ได้รับมอบหมาย
5 สรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ตาม แบบ บค.06						✓						✓	ผู้อำนวยการ



แบบ บค.04

แบบกรอกข้อมูล รายชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายรายงานผลตามตัวชี้วัด

<https://forms.gle/mrUjjSwKkWUXQTVM6>



แบบ บค.05

แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล

<https://forms.gle/zc5eqCT9uUjQmnXH6>



แบบ บค.06

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนารายบุคคล

<https://forms.gle/8NXM8Zph8zjAChyU7>

