



แนวทาง การบริหาร กลุ่มกำลังคนคุณภาพ กรมแพทยและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมแพทยและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
กระทรวงยุติธรรม

คำนำ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง (Talent) ถือเป็นบุคลากรที่มีทักษะ สมรรถนะสูงที่ผ่านกระบวนการสรรหาคัดเลือกอย่างเข้มข้นเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความโดดเด่นในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ดังนั้น การบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพมุ่งหวังที่จะปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพให้เป็นระบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและรักษาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไว้ในระบบราชการ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำ **แนวทางการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพสำหรับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน** ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้การดำเนินการของกลุ่มกำลังคนคุณภาพกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ลดข้อผิดพลาดและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ รวมถึงเพื่อกำกับติดตามการปฏิบัติงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้เป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน โดยให้ปฏิบัติตามแนวทางการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพสำหรับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน นับตั้งแต่วันที่ประกาศใช้เป็นต้นไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
ธันวาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญรูปภาพ	ง
๑. ความสำคัญของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๑
๒. คำนินยาม	๓
๓. แนวทางการดำเนินงานตามกลไก PRIDE สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๕
๓.๑ การวางแผนกำลังคนคุณภาพ (P : Planning)	๗
๓.๒ การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ (R : Recruiting and Selecting)	๘
๓.๓ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารกำลังคนคุณภาพ (I : Institutionalizing)	๑๐
๓.๔ การพัฒนากำลังคนคุณภาพ (D : Developing)	๑๓
๓.๕ การติดตามการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ (E : Evaluating and Monitoring)	๒๐
ภาคผนวก	๒๖

สารบัญตาราง

ตารางที่

๑	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๑๑
๒	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๑๒
๓	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลด้วยหลักการ ๓A	๑๓
๔	การเลือกเครื่องมือตามแนวทางการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐	๑๘
๕	แผนปฏิบัติงานภายใต้แนวทางกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๒๒

หน้า

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่

- ๑ แนวทางการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

หน้า

๒๕



๑

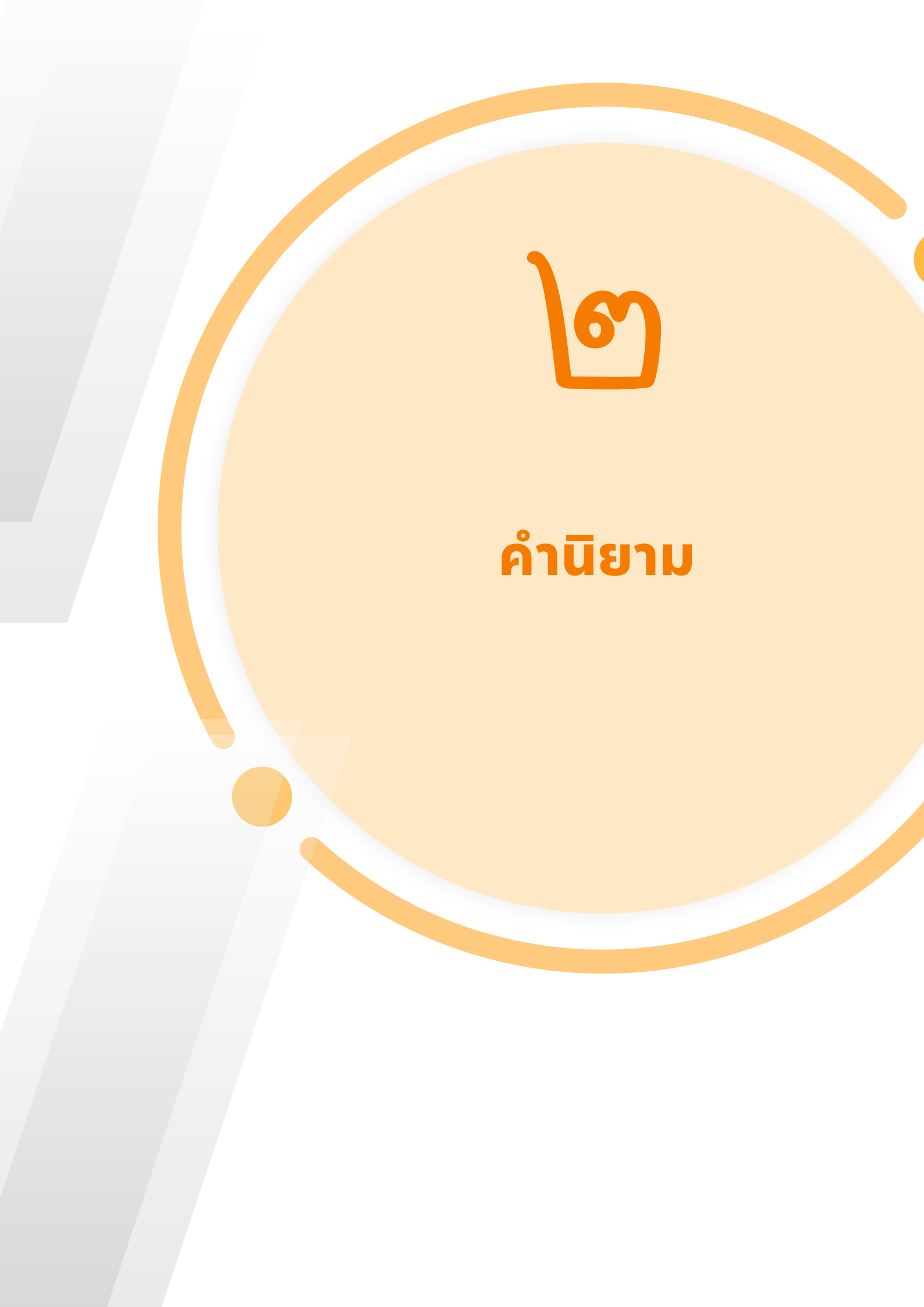
**ความสำคัญ
ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ**

แนวทางการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน**๑. ความสำคัญของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ**

ท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นการให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) โดยเฉพาะบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือคนเก่ง (Talent) ซึ่งถือเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญที่ทำให้หน่วยงานก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น กลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถโดดเด่น และมีศักยภาพสูงในการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเสมือนเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการร่วมขับเคลื่อนภารกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้น กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนควรมีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือคนเก่งเหล่านี้ให้ยังคงอยู่ในระบบราชการ

โดยการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) ถือเป็นหัวใจบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญกับศักยภาพของบุคลากร หรือกลุ่มคนที่มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม และสร้างเสริมความก้าวหน้าให้กับหน่วยงาน รวมทั้งเป็นกลยุทธ์การพัฒนาหน่วยงานอย่างรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้ง การบริหารจัดการคนเก่งถึงปัจจัยหลักที่มีส่วนเสริมให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมาย หากหน่วยงานสามารถสร้างคนเก่งและให้คนเก่งได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถย่อมส่งผลต่อความประสบความสำเร็จของหน่วยงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มุ่งหวังจะปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนคุณภาพให้เป็นระบบ และส่วนหนึ่งของการเตรียมและสร้างกำลังคนคุณภาพในอนาคตให้มีขีดความสามารถในการดึงดูดและรักษาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไว้ในระบบราชการต่อไป



๒๓

คำนิยาม

๒. คำนิยาม

กลุ่มกำลังคนคุณภาพสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะสมรรถนะสูงที่ผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือกอย่างเข้มข้นจากสำนักงาน ก.พ. และ/หรือจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความโดดเด่นในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้แก่

๒.๑ นักเรียนทุนรัฐบาล คือ ผู้ผ่านกระบวนการสอบแข่งขันเพื่อรับการคัดเลือกไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วยประเภทของทุนรัฐบาล ดังนี้

๑) ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูงที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาในประเทศ (UIS)

๒) ทุนรัฐบาลสำหรับบุคคลทั่วไประดับปริญญา

๓) ทุนรัฐบาลไทยพัฒน์

๔) ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : ทุนสำหรับผู้ที่ได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษา/ฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษา

๒.๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก โดยส่วนราชการและ/หรือสำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS)

๒.๓ ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย คือ ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leadership Development Programme)

๒.๔ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) คือ ผู้ผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะสูง เพื่อเข้ารับราชการและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓

**แนวทางการดำเนินงาน
ตามกลไก PRIDE สำหรับ
กลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมพินิจ
และคุ้มครองเด็กและเยาวชน**

๓. แนวทางการดำเนินงานตามกลไก PRIDE กลุ่มกำลังคนคุณภาพกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

สำนักงาน ก.พ. ได้นำเครื่องมือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ: กลไกการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพสำหรับส่วนราชการ (กลไก P-R-I-D-E) ซึ่งเป็นตัวแบบการให้คำปรึกษาแนะนำที่สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการสามารถเตรียมกำลังคนที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจ และสร้างผู้นำในอนาคต และสามารถบริหารกำลังคนคุณภาพให้สอดคล้องกับทิศทาง และบทบาทภารกิจของส่วนราชการ

กลไก P-R-I-D-E เป็นเครื่องมือการเตรียมกำลังคนคุณภาพตามบริบทและความต้องการของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งส่วนราชการจะเป็นผู้กำหนดและออกแบบ สาระ เทคนิคและวิธีการในทุกๆ กระบวนการของการบริหารกำลังคนคุณภาพ อันจะเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการ สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเองได้ ตลอดจนมีกลุ่มกำลังคนคุณภาพจำนวนเพิ่มมากขึ้น กลไก P-R-I-D-E ประกอบด้วย

- การวางแผนกำลังคนคุณภาพ (P : Planning)
- การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ (R : Recruiting and Selecting)
- การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารกำลังคนคุณภาพ (I : Institutionalizing)
- การพัฒนากำลังคนคุณภาพ (D : Developing)
- การติดตามการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ (E : Evaluating and Monitoring)

๓.๑ การวางแผนกำลังคนคุณภาพ (P : Planning)

๓.๑.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีแผนการเตรียมและการพัฒนากำลังคนคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญ

๓.๑.๒ แนวทางการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

ทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคน รวมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จัดทำแผนกำลังคนคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและประเด็นท้าทายต่างๆ

๓.๑.๓ แนวทางการดำเนินการของกรมนิคมและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑) การขอรับจัดสรรทุนรัฐบาล เป็นการเตรียมและพัฒนากำลังคนภาครัฐในระดับหน่วยงาน (Department-based) ในส่วนของทุนตามความต้องการของกรมนิคมและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อรองรับการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติงานของกรมนิคมและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งการขอรับจัดสรรทุนและกำหนดรายละเอียดทุนประจำปีงบประมาณ จำนวนที่ขอรับจัดสรรต้องไม่เกินที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์หน่วยงาน สาขาวิชาที่ขาดแคลน มีความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการ ทั้งนี้ การขอรับจัดสรรทุนตามความต้องการของกรมนิคมและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบด้วยประเภททุน ดังนี้

- ประเภททุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา
- ประเภททุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (UIS)
- ประเภททุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ – ทุนศึกษา (ระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก)
- ประเภททุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ – ทุนฝึกอบรม

๒) การรับนักศึกษาฝึกงาน เป็นการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับกรมนิคมและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในอนาคต โดยเน้นให้นักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นตำแหน่งสายงานหลัก ได้ฝึกปฏิบัติงานจริงภายในหน่วยงานส่วนกลาง โดยความร่วมมือกับผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากลุ่มงาน เจ้าหน้าที่หน่วยงานส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานหลักของกรมนิคมและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งพิจารณาจากตำแหน่งสายงานหลักที่ขาดแคลน ความเชื่อมโยงหลักสูตร/สาขาวิชา กับลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และช่วยสนับสนุนขับเคลื่อนภารกิจงานของกรมนิคมและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยคำนึงถึงจำนวนการรับนักศึกษา ช่วงระยะเวลาการฝึกงาน การมอบหมายงานให้นักศึกษาได้เรียนรู้และปฏิบัติจริงหรือการมอบหมายชิ้นงานตลอดการฝึกงาน การกำหนดพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกงาน เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำตลอดการปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินผลการฝึกงาน ทั้งนี้ การรับนักศึกษาฝึกงานเป็นการเตรียมความพร้อมในการสร้างกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้กับตำแหน่งสายงานหลักของกรมนิคมและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในอนาคต

๓.๒ การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ (R : Recruiting and Selecting)

๓.๒.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีคลังข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอมีขีดความสามารถในการดึงดูดและรักษาข้าราชการผู้มีความรู้สูงไว้ในราชการ

๓.๒.๒ แนวทางการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

กำหนดนิยามกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ กำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Competency Modeling) รวมทั้งออกแบบ และเลือกใช้เครื่องมือการสรรหาและคัดเลือกให้ สามารถประเมินคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ได้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการคัดเลือก

๓.๒.๓ แนวทางการดำเนินการของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑) การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพแบบภายนอก โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเพื่อรับทุนของรัฐบาลด้วยวิธีการสอบแข่งขันหรือวิธีการอื่นใดที่สำนักงาน ก.พ. เห็นว่าเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาส ความเป็นธรรม ความเร่งด่วน ความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้รับทุนที่จะสามารถปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามแผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้ได้ โดยผู้ได้รับทุนของรัฐบาลต้องอยู่ในความดูแลของสำนักงาน ก.พ. โดยการสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพแบบภายนอกของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มกำลังคนคุณภาพประกอบด้วยประเภททุนรัฐบาล ๒ ประเภท ดังนี้

- ประเภททุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา
- ประเภททุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความรู้สูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (ทุน UIS)

ทั้งนี้ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

๑.๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์ไปยังสถาบันการศึกษาที่มีการเรียนการสอนในส่วนของหลักสูตร/สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับสายงานหลักของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพื่อจัดกิจกรรมพูดคุยให้ความรู้กับนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึก ตำแหน่งงาน รวมถึงการปฏิบัติงานของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑.๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง จัดทำข้อมูลเพื่อเพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้แก่ อำนาจหน้าที่ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และโครงสร้างของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมถึงบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติราชการหากเป็นผู้มีสิทธิได้รับทุนรัฐบาล เป็นต้น รวมถึงการให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเข้าพบผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเจ้าของทุน เพื่อให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน อีกทั้งเพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกหน่วยงานที่จะเข้ารับการฝึกงานและการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อรับทุนรัฐบาล

๑.๓) สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ผู้แทนจากกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนร่วมเป็นกรรมการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อรับทุนรัฐบาล ณ สำนักงาน ก.พ. โดยต้องเป็นข้าราชการประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน ๑ ราย เพื่อร่วมดำเนินการเลือกสรรบุคคลได้ตรงตามภารกิจของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒) การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพแบบภายใน โดยกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมตามความต้องการของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเบื้องต้นเพื่อรับทุนของรัฐบาล กรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะกำหนดคุณสมบัติ วิธีการรับสมัคร องค์ประกอบอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มกำลังคนคุณภาพประกอบด้วยประเภททุนรัฐบาล ๔ ประเภท ดังนี้

- ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ – ทุนศึกษา (ระดับปริญญาโท หรือ ระดับปริญญาเอก)
- ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ – ทุนฝึกอบรม
- ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPS)
- ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader)

ทั้งนี้ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

๒.๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานในสังกัดกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดที่มีความสนใจทราบถึงคุณสมบัติและแนวทางการคัดเลือกเบื้องต้น รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมในการสมัครเมื่อมีประกาศรับสมัครของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒.๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการ และขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ หรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Unit) ของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หรือประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อรับทุนไปศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก วิธีการรับสมัครคัดเลือก และเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเบื้องต้นได้ตามความเหมาะสมของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมถึงคณะกรรมการดังกล่าวดำเนินการพิจารณากลั่นกรองคัดเลือกผู้สมัครเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ผ่านการคัดเลือกของกรมนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๓.๓ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารกำลังคนคุณภาพ (I : Institutionalizing)

๓.๓.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารกำลังคนคุณภาพ บุคลากรมีความเข้าใจที่ถูกต้อง เห็นความสำคัญความจำเป็นและประโยชน์ตลอดจนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนและดำเนินการเชิงรุกในการเตรียมกำลังคนคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ แนวทางการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

การสื่อสารภายในให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ตระหนักถึงความสำคัญความจำเป็นและประโยชน์ของการบริหารกำลังคนคุณภาพ และเข้ามามีส่วนร่วมในทุกๆ กระบวนการของการบริหารกำลังคนคุณภาพ

๓.๓.๓ แนวทางการดำเนินการของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑) กรณีนักเรียนทุนรัฐบาล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนทุนรัฐบาล ประเภททุนรัฐบาลเพื่อศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาในประเทศ (UIS) ประเภททุนรัฐบาลสำหรับบุคคลทั่วไประดับปริญญาตรี และประเภททุนรัฐบาลไทยพัฒน์ เนื่องจากเดิมที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกำหนดให้นักเรียนทุนรัฐบาลที่บรรจุเข้ารับราชการต้องมีการหมุนเวียนงานตามกรอบการส่งสมประสงค์ ซึ่งการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของนักเรียนทุนรัฐบาลในแต่ละหน่วยงานทั้งในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน รวมถึงหน่วยงานส่วนกลาง มีระยะเวลาการเรียนรู้และการปฏิบัติงานที่จำกัดทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถมอบหมายงานหรือโครงการที่มีความต่อเนื่องให้ดำเนินการ ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) จะช่วยให้นักเรียนทุนรัฐบาลในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย โดยในแผนดังกล่าวมีการระบุถึงประเด็นการพัฒนาของแต่ละบุคคล วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับการพัฒนา เป็นต้น แผนพัฒนารายบุคคล จึงเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและส่งผลให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้ ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีบทบาทหน้าที่ช่วยสนับสนุนศักยภาพตามแผนพัฒนารายบุคคลของนักเรียนทุนรัฐบาลในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยผู้บังคับบัญชาของนักเรียนทุนรัฐบาลต้องให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การประเมินช่องว่างในการพัฒนา การกำหนดแนวทางการพัฒนา การกำหนดแนวทางการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ภายหลังการพัฒนา รวมไปถึงการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนารายบุคคลของนักเรียนทุนรัฐบาลในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นการเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานของนักเรียนทุนรัฐบาลในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต (เอกสารแนบ ๑) โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ผู้ที่เกี่ยวข้อง	บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ
ผู้บริหารระดับสูง	- สนับสนุนและผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาและนักเรียนทุนรัฐบาลปฏิบัติตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนดขึ้น - อนุมัติให้การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เป็นกระบวนการหนึ่ง ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี - อนุมัติให้นักเรียนทุนรัฐบาลเข้าร่วมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ความรู้ต่างๆอย่างต่อเนื่อง
ผู้บังคับบัญชา	- ทำความเข้าใจกับกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล - ปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของแผนพัฒนารายบุคคล ที่กำหนดขึ้น - ประเมินขีดความสามารถของนักเรียนทุนรัฐบาล เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของนักเรียนทุนรัฐบาล - ทำความเข้าใจถึงแหล่งหรือช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของนักเรียนทุนรัฐบาลเป็นรายบุคคล - กำหนดแนวทางหรือช่องทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับนักเรียนทุนรัฐบาล - ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียนทุนรัฐบาล ถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น - หาโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับนักเรียนทุนรัฐบาลในงานปัจจุบันหรืองาน
นักเรียนทุนรัฐบาล	- มีส่วนร่วมในการประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง - ทำความเข้าใจแผนพัฒนารายบุคคลที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและตั้งใจ - ร่วมกับหัวหน้างานกำหนดแผนพัฒนา เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง - หาวิธีการในการทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของตนเองและผลงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ - ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและเต็มใจที่จะรับรู้ผลการพัฒนาความสามารถของตนเองจากผู้อื่น
กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง	- จัดเตรียมรูปแบบแผนพัฒนารายบุคคลให้เป็นมาตรฐานเดียวกันภายในส่วนราชการ - ทำความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล แก่ผู้บังคับบัญชาของนักเรียนทุนรัฐบาล และนักเรียนทุนรัฐบาล - ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชาของนักเรียนทุนรัฐบาล และนักเรียนทุนรัฐบาล - ติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนารายบุคคลของนักเรียนทุนรัฐบาล จากผู้บังคับบัญชาของนักเรียนทุนรัฐบาล

๒) กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

๒.๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง ดำเนินการจัดประชุมการมอบนโยบายการเวียนกรอบการสั่งสมประสบการณ์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้สอนงาน และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวต้องมีส่วนร่วมในการกำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

๒.๒) เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง จัดกิจกรรมเข้าพบผู้บังคับบัญชา ผู้สอนงาน และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่อยู่ระหว่างปฏิบัติงาน ทั้งรูปแบบลงพื้นที่หรือรูปแบบออนไลน์ เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ รวมถึงติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ดังนี้

ตารางที่ ๒ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

ผู้ที่เกี่ยวข้อง	บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ
ผู้บังคับบัญชา	- การกำหนดข้อตกลงการทำงานและมอบหมายงานที่เชื่อมโยงกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ให้กับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ภายใต้ความดูแล - สนับสนุนในด้านการวางแผนพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์
ผู้สอนงาน	- ดำเนินการมอบหมายงานและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้เป็นไปตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ - ให้ความเห็นต่อการปรับปรุงกรอบการสั่งสมประสบการณ์ - วิเคราะห์ และพิจารณาการปฏิบัติงานความก้าวหน้าของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ พร้อมให้คำแนะนำความช่วยเหลือที่จำเป็น
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	- ทำความเข้าใจกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่ตนเองปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ - ปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินการต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมอย่างสมบูรณ์
กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง	- ประสานกับฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนากรอบการสั่งสมประสบการณ์ - รวบรวมข้อคิดเห็น ทำการศึกษา เพื่อการปรับปรุง กรอบการสั่งสมประสบการณ์ให้มีคุณภาพ - สรุปและนำเสนอกรอบการสั่งสมประสบการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ ปรับแก้ หรือให้ข้อเสนอแนะ

๓.๔ การพัฒนากำลังคนคุณภาพ (D : Developing)

๓.๔.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในมิติต่างๆ มีศักยภาพและความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำและการดำรงตำแหน่งระดับสูงในราชการ

๓.๔.๒ แนวทางการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

จัดทำแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ ออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ อันจะเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถ ทักษะ และศักยภาพของกำลังคนคุณภาพเพื่อการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางระบบการหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๔.๓ แนวทางการดำเนินการของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑) กรณีนักเรียนทุนรัฐบาล

๑.๑) เครื่องมือในการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาล

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกำหนดให้นักเรียนทุนรัฐบาลมีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของนักเรียนทุนรัฐบาลตามที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกำหนดไว้ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคตของนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทั้งนี้ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วยหลักการ “๓A” ดังนี้

ตารางที่ ๓ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลด้วยหลักการ “๓A”

Assessment	Acquire	Apply
การประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาและระบุเป้าหมายการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงาน และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	การกำหนดวิธีการพัฒนา กำหนดวิธีการเรียนรู้/ การได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา	การประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนา เป็นการกำหนดแนวทางในการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสามารถวัดความก้าวหน้าของตนเอง และการได้รับข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ Assessment การประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๒ Acquire การกำหนดวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๓ Apply การประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๑ Assessment การประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา

๑.๑ เมื่อถึงรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ผู้บังคับบัญชา และนักเรียนทุนรัฐบาลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในฐานะผู้รับการพัฒนาร่วมกัน ประเมินความรู้ทักษะ สมรรถนะ เพื่อประเมินขีดความสามารถแล้วค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน โดยผู้บังคับบัญชา กำหนดเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่งนักเรียนทุนรัฐบาลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและใช้เกณฑ์ นั้นมาประเมิน ความสามารถในปัจจุบันเป็นรายบุคคล โดยนำความรู้ทักษะ สมรรถนะ ในปัจจุบันมาเทียบกับเกณฑ์ที่คาดหวังเพื่อหาช่องว่าง (Gap) ซึ่งหากความรู้ความสามารถ ทักษะ ในปัจจุบัน มากกว่าเกณฑ์ ที่คาดหวัง คือ “จุดแข็ง” แต่หากความสามารถในปัจจุบันน้อยกว่าเกณฑ์ที่คาดหวัง คือ “จุดอ่อน” (โอกาสการพัฒนา)

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาของนักเรียนทุนรัฐบาลระบุประเด็นที่จำเป็นต้องพัฒนา และกำหนดเป้าหมายการพัฒนา โดยผู้บังคับบัญชาควรนำจุดอ่อนมาพัฒนาก่อน โดยจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วนว่าประเด็นใดควรได้รับการพัฒนาก่อนหลัง ขณะเดียวกันจุดแข็งก็ควรได้รับการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างจุดแข็งด้วย

ขั้นตอนที่ ๒ Acquire การกำหนดวิธีการพัฒนา

ผู้บังคับบัญชาของนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กำหนดวิธีการพัฒนาความสามารถของนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจะเป็น ตัวขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

๒.๑ การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) เป็นการเน้น การเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสายงานของสังกัดกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน (JDI) ทำหน้าที่ดำเนินการจัดฝึกอบรม หรือการให้นักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ไปฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงาน และความสามารถ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

๒.๒ เครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) เป็นการเน้นการเรียนรู้ระยะยาว (Long Term Learning) ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล และสิ่งที่ต้องการเรียนรู้หรือพัฒนา โดยเป็นการตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนร่วมกำหนดวิธีการ ดังนี้

๒.๒.๑ การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)

เป็นวิธีการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชนด้วยการฝึกปฏิบัติจริงซึ่งเป็นการให้คำแนะนำในลักษณะตัวต่อตัว (One – on - One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ภายในหน่วยงาน เน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill – Based) ให้นักเรียนทุนรัฐบาลมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

ซึ่งผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกนักเรียนทุนรัฐบาลขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้นักเรียนทุนรัฐบาลทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบปฏิบัติ

๒.๒.๒ การสอนงาน (Coaching)

เป็นวิธีการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนแบบหนึ่งที่น่าสนใจใช้พัฒนาสมรรถนะ ซึ่งการสอนงานนั้นมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ แก้ไขปัญหา พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอนงานในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างและพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้ โดยผ่านกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน แบบกลุ่มเล็ก หรือแบบรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ดังนั้น การสอนงานจึงเป็นเทคนิคหนึ่งในการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒.๒.๓ การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

เป็นวิธีการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟัง และการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) โดยผู้เป็นพี่เลี้ยงไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานโดยตรง ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือ สอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพ ให้กับนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

๒.๒.๔ การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งผู้บังคับบัญชาของนักเรียนทุนรัฐบาลจะเป็นผู้กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับนักเรียนทุนรัฐบาล โดยผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญในเรื่องนั้นๆ จากทั้งภายในหรือภายนอกหน่วยงาน

๒.๒.๕ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)/การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

เป็นวิธีการหมุนเวียนงานให้นักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ซึ่งการหมุนเวียนงานสามารถทำได้โดยการเปลี่ยนการปฏิบัติงาน เช่น การหมุนเวียนภายในกลุ่มงาน ระหว่างสำนัก/กอง หรือระหว่างศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน หรือระหว่างส่วนกลาง

๒.๒.๖ การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)

เป็นวิธีการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่เน้นทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ซึ่งการจัดประชุม/สัมมนาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับภารกิจของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ควรเน้นการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถนำความรู้ แนวคิดที่ได้รับจากการประชุม/สัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

๒.๒.๗ การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

เป็นวิธีการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่เน้นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบหรือลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เด็กเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้เรียนรู้เฉพาะเรื่องและได้เห็นประสบการณ์ใหม่จากหน่วยงานภายนอก ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตนเอง อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อไป

๒.๒.๘ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)

เป็นวิธีการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่เน้นให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนตามระยะเวลาที่กำหนด โดยให้นักเรียนทุนรัฐบาลฝึกงานและปฏิบัติงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการฝึกปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒.๒.๙ การมอบหมายงาน (Job Assignment)

เป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่เน้นการปฏิบัติงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การมอบหมายงานสำหรับนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย ๒ ประเภท ดังนี้

๑) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นการเน้นการออกแบบลักษณะงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ โดยนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

๒) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นการพัฒนาขีดความสามารถที่เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ที่ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่นักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เป็นการเน้นทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน เป็นต้น

๒.๒.๑๐ การติดตามหัวหน้า (Work Shadow)

เป็นวิธีการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้มีโอกาสติดตามผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานระหว่างการปฏิบัติงาน ผ่านการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นเทคนิคการสร้างและทำตามแม่แบบ (Role Model) ที่เน้นการเรียนรู้แบบระยะสั้นเพื่อให้มีโอกาสได้ศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้นักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น รวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (Career path) ด้วย

๒.๒.๑๑ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

เป็นวิธีการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่เน้นให้มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ตามที่ต้องการได้ ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับนักเรียนทุนรัฐบาลที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self-Development) ทั้งนี้ สามารถเรียนรู้โดยใช้สื่อผ่านระบบออนไลน์ หรือการค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ต หรือการเรียนรู้แบบ E-Learning หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน ผลงานวิจัย เป็นต้น

๒.๒.๑๒ การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor)

เป็นวิธีการพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนด้วยการเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้นักเรียนทุนรัฐบาลทำหน้าที่เป็นวิทยากรภายในสำหรับถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้ ทั้งนี้ นักเรียนทุนรัฐบาลจะได้พัฒนาทักษะตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการได้จัดทำสื่อการสอนหรือเอกสารประกอบการบรรยาย ทำให้เกิดการบริหารจัดการความรู้ในหน่วยงานขึ้น

๑.๒) วิธีการเลือกเครื่องมือพัฒนานักเรียนทุนรัฐบาล

จากการที่ผู้บังคับบัญชา และนักเรียนทุนรัฐบาลร่วมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อประเมินความรู้ทักษะ สมรรถนะ และจัดลำดับความสำคัญ ความจำเป็นเร่งด่วนประเด็นการพัฒนาสามารถนำหลักการเรียนรู้ตามโมเดลการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (Learning Model) ที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ร่วมกับ Centre for Creative Leadership ซึ่งเป็นแนวทางการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก เพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้และการพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดกับนักเรียนทุนรัฐบาล โดยโมเดลการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ประกอบด้วยดังนี้

การเรียนรู้แบบ ๗๐% เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงานของนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และการแก้ปัญหาจากการศึกษาและปฏิบัติงานประจำวัน รวมถึงการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะต่างๆ เพื่อให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การเรียนรู้แบบ ๒๐% เกิดจากการที่นักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้เรียนรู้งานผ่านกระบวนการสอนงาน (Coaching) และได้รับข้อมูลข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องจากการปฏิบัติงาน

การเรียนรู้แบบ ๑๐% เกิดจากการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมหรือการศึกษาอย่างเป็นทางการ โดยการสอดแทรกการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานของนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ทั้งนี้ การเลือกเครื่องมือสำหรับแผนพัฒนารายบุคคลของนักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามแนวทางการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๔ การเลือกเครื่องมือตามแนวทางการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐

เครื่องมือในการพัฒนา	การเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้
การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การมอบหมายงาน (Job Assignment) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)	๗๐%	เรียนรู้จากประสบการณ์
การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การสอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การติดตามหัวหน้า (Work Shadow)	๒๐%	เรียนรู้จากสัมพันธภาพ
การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	๑๐%	เรียนรู้จากการศึกษาเรียนรู้

ขั้นตอนที่ ๓ Apply การประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนา

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้นักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมถึงผู้บังคับบัญชากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคลที่สอดคล้องเหมาะสมกับงานที่นักเรียนทุนรัฐบาลกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้รับ มอบหมาย

๒) กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF) เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่สำคัญของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการมอบหมายงานและการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยมีการทบทวนกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ทุกปีงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีการกำหนดกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ระดับกรม ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนแบบรายตำแหน่ง (เอกสารแนบ ๒)

การจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (เอกสารแนบ ๓) มีขั้นตอนดังนี้

๒.๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง จัดประชุมคณะกรรมการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการ และขับเคลื่อนระบบบริหาร กำลังคนคุณภาพ หรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Unit) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ เน้นเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถยืดหยุ่นกับสมรรถนะและความรู้ทักษะที่ต้องพัฒนาควบคู่กันระหว่างปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง จัดทำแนวทางการเปลี่ยนแปลงกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยสามารถยื่นความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของตนเองได้จำนวน ๑ ครั้งต่อปี ซึ่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้กำหนดระยะเวลาการยื่นความประสงค์จำนวน ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ และรอบที่ ๒ เดือนสิงหาคม โดยข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรยื่นความประสงค์ขอเปลี่ยนแปลงกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของตนเอง พร้อมทั้งระบุหน่วยงานที่ขอเปลี่ยนแปลง จำนวนระยะเวลา เหตุผล และแนบกรอบการสั่งสมประสบการณ์เดิมของตนเอง โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ถึงผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลังจักได้นำข้อมูลเสนอให้คณะกรรมการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการ และขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ หรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Unit) ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พิจารณารอบที่ ๑ เดือนมีนาคม และรอบที่ ๒ เดือนกันยายน

๒.๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง ดำเนินการติดตามและรวบรวมผลการดำเนินงานที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานหลังสิ้นสุดการปฏิบัติงาน

๓) กรณีกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และอัตรากำลัง กำหนดจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ “Show and Share ยิ่งให้ยิ่งได้” โดยให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนนำเสนอผลงานวิชาการในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมา (แบบรายบุคคล) รวมถึงเปิดโอกาสให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพและบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีความสนใจ เข้าร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับผลงานวิชาการที่ได้นำเสนอ เพื่อนำคำแนะนำไปพัฒนาปรับปรุงต่อไป

๓.๕ การติดตามการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ (E : Evaluating and Monitoring)

๓.๕.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ รวมทั้งเพื่อให้ภาคราชการและส่วนราชการได้ใช้ประโยชน์จากศักยภาพของข้าราชการกลุ่มดังกล่าวสูงสุด

๓.๕.๒ แนวทางการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

กำหนดแนวทางการประเมินและติดตามการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพและวางระบบการรักษามาตรฐานกำลังคนคุณภาพและระบบการเสริมสร้างแรงจูงใจโดยเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและความก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถดึงศักยภาพของกลุ่มกำลังคนคุณภาพมาสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓.๕.๓ แนวทางการดำเนินการของกรณีนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล เพื่อจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็น ดังนี้

๑.๑) ประเด็นการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรณีนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑.๒) ประเด็นความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของนักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน

๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง ดำเนินการได้จัดทำหนังสือไปยังหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรณีนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่นักเรียนทุนรัฐบาล และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่อยู่ระหว่างปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันตอบแบบสำรวจความคิดเห็น

๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง ดำเนินการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑) กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในผลสำเร็จของงานจริง เป็นการประเมินความคืบหน้าและ/หรือความสำเร็จของงานตามแผนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ และการประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะที่แสดงจริงในขณะที่ปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกจากโควตาปกติ (Top up ๑%) จากการเลื่อนเงินเดือนปกติ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓.๒) กรณีนักเรียนทุนรัฐบาล ผู้บังคับบัญชา ต้องดำเนินการประเมินผลความสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน ซึ่งเป็นการประเมินความคืบหน้าและ/หรือความสำเร็จของงานตามแผนการพัฒนารายบุคคลที่ได้กำหนดไว้ และการประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะที่แสดงจริงในขณะที่ปฏิบัติงานตามความเป็นจริง เพื่อจูงใจให้นักเรียนทุนรัฐบาลกรณีนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของตนเองให้ดีขึ้นในอนาคต โดยรางวัลที่ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบให้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาลกรณีนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีผลงานและพฤติกรรมที่ดีอาจเป็นได้ทั้งรางวัลที่เป็นทางการ เช่น การพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่สูงเป็นพิเศษ เป็นต้น และรางวัลที่ไม่เป็นทางการ เช่น การกล่าวชมเชยนักเรียนทุนรัฐบาลกรณีนิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนในการปฏิบัติที่พึงประสงค์ เป็นต้น

๔) ทุกสิ้นปีงบประมาณ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง ดำเนินการรวบรวมผลสำรวจ พร้อมสรุปผลให้ผู้บริหารทราบ และรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เสนอต่อผู้บริหาร โดยกลุ่มกำลังคนคุณภาพต้องดำเนินการจัดทำรายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด (เอกสารแนบ ๔)

[illegible]

รูปภาพที่ ๑ แนวทางการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ



ภาคผนวก



แบบติดตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง
สังกัด

ส่วนที่ ๓ ติดตามผลการพัฒนารายบุคคล						
๑. ผู้รับการพัฒนา						
อันดับ ความสำคัญ	ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา (ข้อมูลอ้างอิงจากแบบฟอร์ม IDP ๑)	(๔) การดำเนินการ		(๕) การประยุกต์ใช้กับงาน (หลังพัฒนา)	(๑๐) ปัญหาที่พบ (กรณีตอบ NO)	(๑๑) แผนการดำเนินการ (กรณีตอบ NO)
		YES	NO			
				APPLY		
(ลงชื่อ)..... (.....) วันที่...../...../.....						
๒. ผู้บังคับบัญชา						
รับทราบผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลของ.....เรียบร้อยแล้ว						
☐ ผู้รับการพัฒนาดำเนินการตามแผนงานที่ได้รับมอบหมายตามรายการงาน ☐ ผู้รับการพัฒนามิได้รับการพัฒนาตามความต้องการ ข้อเสนอแนะ/ความเห็น/สิ่งที่ต้องการให้พัฒนาเพิ่มเติม..... (ลงชื่อ)..... (.....) วันที่...../...../.....						

เอกสารแนบ ๒

กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ระดับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ตำแหน่งเป้าหมายการพัฒนา คือ ผู้อำนวยการระดับสูง
ระยะเวลาการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ สูงสุด ๑๐ ปี



ตำแหน่งสายงานหลัก				
นักสังคมสงเคราะห์	พนักงานคุมประพฤติ	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพ	นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก
ระดับพื้นฐาน (Fundamental) หน่วยงานจะไม่ต่ำกว่า ๑ ปี และเลือกไม่ต่ำกว่า ๑ หน่วยงาน ดังนี้ (๑) สถานพินิจฯ กรุงเทพฯ (๒) สถานพินิจฯ มีสถานแรกรับ (๓) สถานพินิจฯ ไม่มีสถานแรกรับ (๔) ศูนย์ฝึกและอบรมฯ ทั่วไป (๕) ศูนย์ฝึกและอบรมฯ เฉพาะทาง	ระดับพื้นฐาน (Fundamental) หน่วยงานจะไม่ต่ำกว่า ๑ ปี และเลือกไม่ต่ำกว่า ๑ หน่วยงาน ดังนี้ (๑) สถานพินิจฯ กรุงเทพฯ (๒) สถานพินิจฯ มีสถานแรกรับ (๓) ศูนย์ฝึกและอบรมฯ ทั่วไป (๔) ศูนย์ฝึกและอบรมฯ เฉพาะทาง	ระดับพื้นฐาน (Fundamental) หน่วยงานจะไม่ต่ำกว่า ๑ ปี และเลือกไม่ต่ำกว่า ๑ หน่วยงาน ดังนี้ (๑) สถานพินิจฯ กรุงเทพฯ (๒) สถานพินิจฯ มีสถานแรกรับ (๓) สถานพินิจฯ ไม่มีสถานแรกรับ (๔) ศูนย์ฝึกและอบรมฯ ทั่วไป (๕) ศูนย์ฝึกและอบรมฯ เฉพาะทาง		
ระดับสูง (Advanced) หน่วยงานจะไม่ต่ำกว่า ๑ ปี และเลือกไม่ต่ำกว่า ๑ หน่วยงาน ดังนี้ (๑) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (๓) กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน (๔) สถาบันวิจัยและพัฒนา (๕) กองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน		ระดับสูง (Advanced) หน่วยงานจะไม่ต่ำกว่า ๑ ปี และเลือกไม่ต่ำกว่า ๑ หน่วยงาน ดังนี้ (๑) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (๓) กองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน (๔) สถาบันวิจัยและพัฒนา (๕) กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน		
ระดับเป็นเลิศ (Benchmarked) หน่วยงานจะไม่ต่ำกว่า ๑ ปี และเลือกหน่วยงานลำดับ ๑ - ๓ อย่างน้อย ๑ หน่วยงาน และหน่วยงานลำดับ ๔ ต้องเรียนรู้และส่งเสริมประสบการณ์ที่หน่วยงานราชการ/เอกชน ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน ด้วย ดังนี้ (๑) ผู้เชี่ยวชาญ (๒) สำนักผู้บริหาร (๓) กลุ่มผู้ตรวจราชการ (๔) หน่วยงานราชการ/เอกชน ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน*				



กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ระดับกรมพัฒนาและส่งเสริมเครื่องเด็กและเยาวชน ตำแหน่งผู้อำนวยการระดับสูง
ระยะเวลาการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ สูงสุด ๑๐ ปี

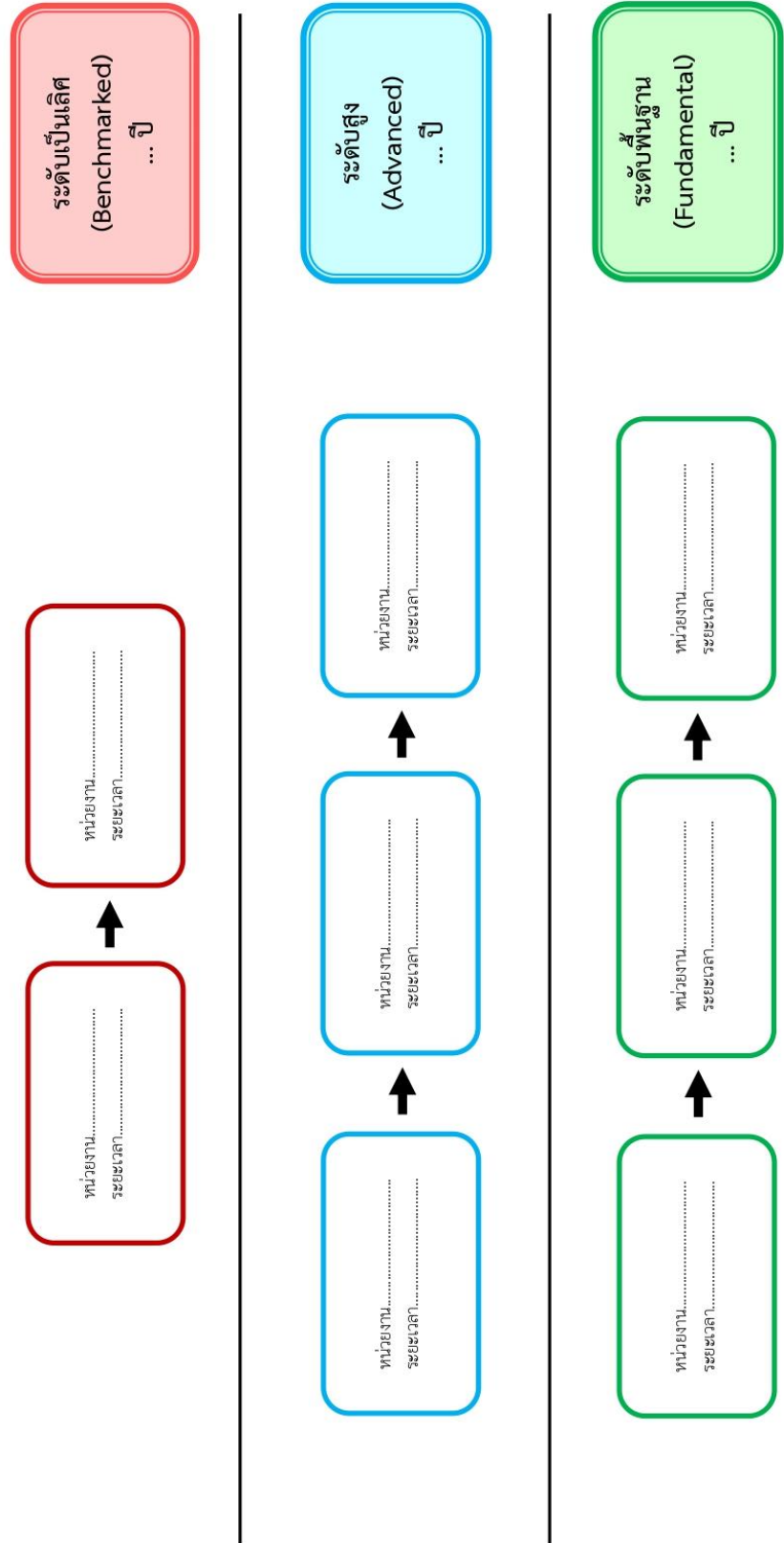
ตำแหน่งสายงานสนับสนุน

[illegible]



กรอบการสะสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF)

ชื่อ - สกุล..... ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเป้าหมายผู้อำนวยความสะดวก ปี
ตำแหน่งเป้าหมายผู้อำนวยความสะดวก ปี



เอกสารแนบ ๓



ส่วนที่ ๑ กรอบการสังเกตประสบการณ์รายบุคคล (Individual Experience Accumulation Framework : IEAF)

ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเป้าหมาย ผู้อำนวยการ
ระยะเวลาการพัฒนาตามกรอบการสังเกตประสบการณ์ เริ่มต้นตั้งแต่วันที่

หน่วยงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้	ความรู้ในงานที่ต้องเรียนรู้	ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม	ระยะเวลา	ผู้สอนงาน	กลไกการพัฒนา	
					วิธีการพัฒนา/หลักสูตร ฝึกอบรม	งานที่มอบหมาย
	ระดับพื้นฐาน (Fundamental)					
	ระดับสูง (Advanced)					
	ระดับเป็นเลิศ (Benchmarked)					

ส่วนที่ ๒ ลงชื่อรับทราบเป้าหมายการพัฒนาตามกรอบสังเกตประสบการณ์

ลงชื่อ.....ข้าราชการผู้ผลิผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่...
(.....)
ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....หัวหน้าส่วนราชการ
(.....)
ตำแหน่ง.....

รายงานผลการปฏิบัติงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

เรื่อง

โดย

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่งเลขที่..... ตำแหน่ง.....

กลุ่ม/กอง.....

สังกัด.....

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กระทรวงยุติธรรม

ก

คำนำ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ชื่อ - สกุล (ไม่ต้องมีคำนำหน้าชื่อ)
เดือน ปี พ.ศ.

ข

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง (ถ้ามี)	ค
สารบัญภาพ (ถ้ามี)	ง
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล/ตำแหน่ง	×
ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน	×
๑. ชื่อผลงาน	×
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	×
๓. บทสรุปผู้บริหาร	×
๔. หลักการและเหตุผล (ที่มาของปัญหา)	×
๕. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	×
๖. แนวคิด/หลักการที่เกี่ยวข้อง	×
๗. ขั้นตอนการดำเนินการ ผลการดำเนินการ และวิธีการประเมินผล	×
๗.๑ ขั้นตอนการดำเนินการ	×
๗.๒ ผลการดำเนินการ	×
๗.๓ วิธีการประเมินผล	×
๘. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	×
๙. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ	×
๑๐. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ	×
๑๑. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ	×
๑๒. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	×
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก (ถ้ามี)	

ค

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑	x
ตารางที่ ๒	x
ตารางที่ ๓	x

ง

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑	x
ภาพที่ ๒	x
ภาพที่ ๓	x

๑

แบบการเสนอผลการปฏิบัติงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูล/ตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. ชื่อผลงาน.....

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....

๓. บทสรุปผู้บริหาร

.....

.....

.....

๔. หลักการและเหตุผล (ที่มาของปัญหา)

.....

.....

.....

๕. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

.....

.....

.....

๖. แนวคิด/หลักการที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

.....

๒

๗. ขั้นตอนการดำเนินการ ผลการดำเนินการ และวิธีการประเมินผล

๗.๑ ขั้นตอนการดำเนินการ

.....

.....

.....

๗.๒ ผลการดำเนินการ

.....

.....

.....

๗.๓ วิธีการประเมินผล

.....

.....

.....

๘. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)

.....

.....

.....

๙. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

๑๐. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....

.....

.....

๑๑. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

.....

.....

๓

๑๒. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

บรรณานุกรม

.....
.....
.....
.....
.....

พินิจด้วยรัก พิทักษ์ด้วยใจ

U K E D

สามัคคี มีเมตตา มุ่งมั่น พัฒนาเพื่อเด็กและเยาวชน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลัง

โทร ๐ ๒๑๔๑ ๓๖๐๙

E-mail: hrm-strategy@djop.mail.go.th