

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร กรมกิจการเด็กและเยาวชน

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐระบุว่า “บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบท การพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็น รูปธรรม”

กรมกิจการเด็กและเยาวชนให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยนำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมกิจการเด็กและเยาวชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น

กรมกิจการเด็กและเยาวชนได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยการฝึกอบรม พัฒนาและออกแบบหลักสูตร เนื้อหาสาระวิธีการพัฒนาและการประเมินคุณภาพการพัฒนา แสวงหาแหล่งทุนพัฒนาข้าราชการจากหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. องค์กรระหว่างประเทศ สถาบันการศึกษาหรือการพัฒนาในต่างประเทศ โดยมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าถึงแหล่งทุนต่างๆ

๒. ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องตรงตามความต้องการและจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและพร้อมเผชิญความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยม และพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรกรมกิจการเด็กและเยาวชน ให้ทำงานบนฐานความรู้ และยึดมั่นในจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ

๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ และเสริมสร้างการทำงานแบบมืออาชีพ ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนเกิดประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

/๔.๓ การพัฒนา...

๔.๓ การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

๔.๔ การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความพร้อม และมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมาย