

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กกพ.

สำนักงาน กกพ. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2564) เพื่อใช้เป็นแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563 ดังนี้

วิสัยทัศน์	บุคลากรเป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
พันธกิจ	พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาประสิทธิภาพระบบการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมความผูกพันและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจของสำนักงาน กกพ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> สำนักงาน กกพ. มีทิศทางการบริหารจัดการบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส มุ่งสู่ประโยชน์ต่อผู้มาใช้บริการ สำนักงาน กกพ. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกตามหลักธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน กกพ. มีบุคลากรที่มีศักยภาพและมาตรฐานทางวิชาการ พร้อมทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อมั่นและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง บุคลากรสำนักงาน กกพ. มีความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ทนต่อการทุจริต

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1	พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงาน กกพ. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจสำนักงาน กกพ. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รักษาและใส่ใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> เตรียมผู้นำในอนาคตที่มีความพร้อมทั้งด้านสมรรถนะและการเป็นแบบอย่างที่ดี ปรับโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง เงินเดือน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ทบทวนระเบียบหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ทบทวนผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างมีความเหมาะสม
ยุทธศาสตร์ที่ 2	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> ปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในงานทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้โปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ 3	พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	1. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพที่ชัดเจน 2. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ 3. มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร
กลยุทธ์	1. จัดทำแผนการพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน 2. พัฒนาศักยภาพ & สมรรถนะบุคลากรสู่มาตรฐานทางวิชาการ 3. พัฒนาก้าวหน้าและศักยภาพบุคลากร 4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม
ยุทธศาสตร์ที่ 4	เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
กลยุทธ์	1. เสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 2. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง ปกป้องจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โปร่งใสและจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ที่ส่วนบริหารงานบุคคลและพนักงานทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ 5	ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
กลยุทธ์	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงาน สร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร การดูแลพนักงาน มีสมดุลชีวิตการทำงาน

แผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ปีงบประมาณ			
			2561	2562	2563	2564
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)						
1. วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงาน กกพ.	KPI1 ระดับความสำเร็จการทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ	1.การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี				
2.โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจสำนักงาน กกพ.	KPI2 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน กกพ.	1. ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง 1.1 การปรับโครงสร้างสำนักงาน 1.2 การทบทวนโครงสร้างตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง โครงสร้างเงินเดือน				
3.พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	KPI3 ร้อยละความสำเร็จการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	1.การพัฒนาทักษะและสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน 1.1 จัดทำ Training Roadmap 1.2 พัฒนาบุคลากร (1) เตรียมผู้นำในอนาคตที่มีความพร้อมทั้งด้านสมรรถนะและการเป็นแบบอย่างที่ดี				

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ปีงบประมาณ			
			2561	2562	2563	2564
		(2) พัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานและสอดคล้องกับนโยบาย Energy 4.0 1.3 Knowledge sharing ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน				
4.รักษาและมุ่งใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร	KPI4 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง	1.จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูง	-			
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)						
1.ปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	KPI1 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบประกาศ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	1.ทบทวนระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล 1.1 ทบทวนระเบียบการบริหารงานบุคคล และเกณฑ์วิธีการคัดเลือกพนักงาน และเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน 1.2 ทบทวนระเบียบ หลักเกณฑ์ ประกาศ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล				
2.พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	KPI2 ระดับความสำเร็จการปรับปรุงระบบ HRIS KPI3 ร้อยละของข้อมูลพนักงานและลูกจ้างในระบบสารสนเทศ มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	1. การปรับปรุงระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล (HRIS) 1. การรับสมัครงาน online ด้วยระบบ HRIS ที่พัฒนาขึ้น และมีฐานข้อมูลงานด้านบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคคล				
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ (มิติที่ 3 ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล)						
1.มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพที่ชัดเจน	KPI1 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1. จัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ 1.1 รวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ 1.2 จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
2.มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ	KPI2 ระดับความสำเร็จของการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสู่การปฏิบัติ	1.ทบทวนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-		-	
3.มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม/การพัฒนาบุคลากร	KPI3 ระดับความสำเร็จในการนำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ	1.ทบทวนเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม		-	-	-
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)						
1.ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	KPI1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	1.การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในสำนักงาน กกพ. (จัดกิจกรรม/ให้ความรู้ปลูกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณของพนักงานทุกระดับ การทำงานเป็นทีม)				

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ปีงบประมาณ				
			2561	2562	2563	2564	
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร (มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)							
1.การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	KPI1 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	1.การเสริมสร้างความผูกพันองค์กร 1.1จัดทำแผนและกิจกรรมสร้างความผูกพัน 1.2 สํารวจความผูกพันองค์กร					
หมายเหตุ:  หมายถึง เริ่มดำเนินการ			เริ่มดำเนินการ (แผนงาน)	10	3	-	-
 หมายถึง ดำเนินการต่อเนื่อง ทบทวน พัฒนาปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน คุณภาพ			ดำเนินการต่อเนื่อง ทบทวนปรับปรุง (แผนงาน)	-	8	9	10